

Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP
Escola de Direito e Administração Pública

JONAS EDUARDO NICODEMO

A inclusão de critérios relativos à igualdade de gênero
nas compras públicas do Sebrae São Paulo

São Paulo

2024

Jonas Eduardo Nicodemo

A INCLUSÃO DE CRITÉRIOS RELATIVOS À IGUALDADE DE GÊNERO NAS
COMPRAS PÚBLICAS DO SEBRAE SÃO PAULO

Dissertação apresentada à banca examinadora do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito – Mestrado Interdisciplinar Profissional em Direito, Justiça e Desenvolvimento, sob a orientação da Profa. Dra. Monique Sapucaia Machado.

São Paulo

2024

AGRADECIMENTOS

Ao Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), pela estrutura e comodidade de uma unidade na cidade de São Paulo, e pela oportunidade de aperfeiçoar meus conhecimentos para além da minha vida pessoal e profissional.

À professora orientadora Doutora Mônica Sapucaia Machado, pelas discussões sobre gênero e sugestões de melhorias neste trabalho, além da disponibilidade em me ajudar e acolher nos momentos decisivos da construção dessa dissertação.

Aos Professores Doutores do IDP, especialmente à Monique Sochaczewski Glodferls, por compartilhar seu conhecimento, e pela contribuição intelectual que me inspirou a escrever sobre gênero.

Aos colegas do IDP, pela troca de aprendizagem, especialmente Bruno, Fabiola, Emanuel e Lemonnier.

Ao SEBRAE São Paulo, pelo programa de subsídio de pós-graduação, pela oportunidade de apresentar minha ideia, por demonstrar boa vontade e interesse de colocar em prática os resultados desta pesquisa.

À minha família, por sempre me apoiar; ao meu marido Cássio dos Santos e Oliveira, que me inspira intelectualmente, e por estar ao meu lado dando apoio emocional durante todo esse processo.

Às colegas do SEBRAE São Paulo, especialmente Juliana Torresan Ricardino e Débora Ramos Batista, amigas e lideranças femininas que lutam no dia a dia para contornar os obstáculos relativos aos diversos preconceitos de gênero.

RESUMO

A pesquisa discute a inclusão de critérios de igualdade de gênero nas compras públicas do SEBRAE São Paulo. Para isso, aborda os desafios enfrentados no contexto da equidade de gênero no mundo dos negócios: preconceitos de gênero, dupla jornada que afeta as mulheres no mundo do trabalho e que, por consequência, reflete em menores salários, dificuldades de acesso das mulheres a cargos de gestão e de obter investimentos em carreiras empreendedoras de alto valor agregado.

Para entender como o SEBRAE realiza suas compras públicas, o trabalho descreve a origem da instituição, traçando uma correlação entre os períodos da política nacional, do regime militar até hoje, demonstrando como o apoio ao empreendedorismo, muitas vezes, está ligado à flexibilização de leis trabalhistas. A partir daí, é possível entender porque a busca pela igualdade de gênero deve ir além do empreendedorismo de necessidade e como o SEBRAE São Paulo pode apoiar a inclusão financeira de mulheres ao garantir-lhe seu emprego e sua remuneração por meio dos editais de licitação.

Por fim, a pesquisa investiga as licitações sustentáveis e de que forma a nova Lei de Licitações e o novo Regulamento de Compras e Contratos do Sistema SEBRAE acolhem iniciativas que promovam o desenvolvimento nacional sustentável. Observa-se a necessidade de, para assegurar a efetividade de futuras ações, realizar-se um mapeamento de gênero ligado diretamente às compras realizadas pelo SEBRAE São Paulo. Nesse contexto, são esclarecidas as dificuldades encontradas nesse levantamento ao se apurar dados a respeito do tema e sugeridas ações a serem eventualmente implementadas pela empresa. Como resultado dessa investigação, sugere-se como o SEBRAE pode incluir a questão de gênero em suas compras sustentáveis.

Palavras-chave: compras públicas; SEBRAE; igualdade de gênero; licitações; cargos de gestão.

ABSTRACT

This research discusses the inclusion of gender equality criteria in public procurement at SEBRAE (Brazilian Micro and Small Business Support Service), São Paulo branch. For this purpose, the study addresses the challenges faced in the context of gender equality in the business world: gender prejudice, double shifts that affect working women and result in lower salaries as well as difficulties in reaching management positions and in obtaining investments in entrepreneurial careers with high added value.

In order to understand how SEBRAE carries out its public procurement, this study reveals the origin of the organization, drawing a correlation between periods of national politics starting from the military regime to the present day, showing how support for entrepreneurship is often linked to the loosening of labor laws. From then on, it is possible to understand why the pursuit for gender equality must go beyond necessity-driven entrepreneurship and how SEBRAE São Paulo can support the financial inclusion of women by guaranteeing their employment and remuneration through the entity's ITB (invitation to bid).

Finally, this research investigates sustainable tenders and how the new Brazilian Public Tender Law and the new SEBRAE System of Procurement and Contract Regulations welcome initiatives that promote sustainable national development. To ensure the effectiveness of future actions, there is a need to carry out a gender survey directly correlated to purchases made by SEBRAE São Paulo. After collecting data on the topic, some difficulties are unraveled and proposals that could be implemented are made. This analysis demonstrates how SEBRAE can include gender equality issues in its sustainable purchases.

Keywords: public procurement; SEBRAE; gender equality; tenders; management positions.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANEGEPE	Associação Nacional de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas
BNDE	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico
CDE	Conselho Deliberativo Estadual
CDN	Conselho Deliberativo Nacional
CEBRAE	Centro Brasileiro de Assistência Gerencial à Pequena e Média Empresa
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
CIDE	Contribuições de Intervenção no domínio econômico
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMB	Centro da Mulher Brasileira
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
CUNMAD	Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ER	Escritório Regional
ESG	<i>Environmental, Social and Governance</i>
ETP	Estudo Técnico Preliminar
FGTS	Fundo de Garantia por tempo de Serviço
FINEP	Financiadora de Estudos e Projetos
FIPEME	Financiamento para as Pequenas e Médias Empresas
GEAMPE	Grupo Executivo de Assistência à Média e Pequena Empresa
GEM	<i>Global Entrepreneurship Monitor</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSPER	Instituto de Ensino e Pesquisa
LGBTQIAPN+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais, Queer/Questionando, Intersexo,

	Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pansexuais, Não-binárias e mais
MPE	Micro e Pequena Empresa
MPE	Micro e Pequena Empresa
ODM's	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
ODS	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
OIT	Convenção da Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PME	Pequenas e Médias Empresas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílio
RLCSS	Regulamento de Licitações e Contratos do Sistema Sebrae
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SISNAMA	Sistema Nacional do Meio Ambiente
UF	Unidade Federativa
UF	Unidade Federativa
US	Unidade Suprimentos

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	DESAFIOS DA IGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO DOS NEGÓCIOS	13
2.1	Sexismo no mundo dos negócios	13
2.2	Igualdade salarial e a busca por oportunidades	18
2.3	Barreiras no combate à segregação de gênero	22
2.4	Desafios e oportunidades da liderança feminina	26
2.5	Inclusão econômica de mulheres	32
2.6	Rede de mulheres empreendedoras	32
3	O SEBRAE E O EMPREENDEDORISMO FEMININO	39
3.1	A origem do Sebrae e como ele se organiza	39
3.2	O comando diretivo nacional e o Sebrae São Paulo	45
3.3	Os impactos dos projetos de empreendedorismo feminino	52
4	CRITÉRIOS RELATIVOS À IGUALDADE DE GÊNERO NAS COMPRAS PÚBLICAS	59
4.1	Licitações sustentáveis	59
4.2	A nova Lei de Licitações	63
4.3	Implementando melhorais para equidade de gênero nas compras públicas do Sebrae SÃO PAULO	67
5	CONCLUSÃO	77
	REFERÊNCIAS	80
	ANEXOS	92
	ANEXO 1 Pesquisa realizada pelo DataSebrae “Empreendedorismo por raça-cor/gênero no Brasil” (2021)	

ANEXO 2 **Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (2022-2024)**

ANEXO 3 **Regulamento Próprio de Licitações e Contratos do Sistema SEBRAE (2023)**

1 INTRODUÇÃO

Em junho de 2022, quando apresentei para comissão que concede o programa de pós-graduação do SEBRAE São Paulo a intenção de cursar o mestrado profissional em Direito, Justiça em Desenvolvimento, a proposta era realizar pesquisas sobre políticas públicas e práticas corporativas capazes de promover a igualdade de gênero através de ações voltadas para inclusão financeira de mulheres que vivem em situação de vulnerabilidade social.

Na ocasião, eu atuava como Gerente Regional do SEBRAE São Paulo, e era responsável pelos atendimentos da empresa em projetos relacionados à região sul do município, marcada por grande desigualdade social, agravada durante a época mais crítica do período pandêmico da Covid-19. Na ocasião, os projetos de inclusão produtiva e geração de renda do SEBRAE São Paulo ganharam força e escala junto ao governo estadual do então governador João Dória (2019-2022) – Projeto Empreenda Rápido.

A proposta da pesquisa era obter mais conhecimento sobre medidas que pudessem combater a desigualdades social e de gênero, por meio de projetos da própria entidade, considerando a configuração estrutural dessas disparidades. O objetivo era reforçar algo para além da ideia do empreendedorismo individual como fonte de renda. Isso porque, são necessárias políticas públicas e empresariais mais justas, que consigam gerar oportunidades mais igualitárias, de forma a ultrapassarem a ideia de que o sucesso ou o fracasso no mercado de trabalho dependem única e exclusivamente de cada um.

Ao assumir a Unidade de Suprimentos do SEBRAE São Paulo, departamento que cuida das compras e das contratações da empresa, regidas por regulamento próprio do Sistema SEBRAE, que segue e é atendido subsidiariamente pela Lei n. 14.133/2021 (Lei de Licitações), surgiu a oportunidade de se realizar uma pesquisa mais ampla, capaz de buscar mecanismos dentro das contratações públicas, por meio do poder de compra que elas representam, como forma de garantir às mulheres igualdade de direitos no mundo empresarial e do trabalho.

Busca-se investigar nessa pesquisa se, de fato, a inserção e os critérios relativos à igualdade de gênero nas licitações do SEBRAE São Paulo são capazes de diminuir a desigualdade de gênero no mundo dos negócios. Para isso, apresenta-se

uma dissertação com caráter indutivo – visto que estuda um tema sobre o qual há pouca compreensão (pois não existem parâmetros e sistemas que permitam extrair relatórios de compras conforme o gênero dos seus representantes legais). Também não foram localizados trabalhos semelhantes nas demais unidades do SEBRAE em outras UF's capazes de responder a essa pergunta, o que se verifica também nas plataformas de pesquisa de artigos acadêmicos Scielo e Google Acadêmico.

Diante disso, o estudo se resume em três frentes. A primeira delas, apresentar discussões sobre os desafios da igualdade de gênero no contexto empresarial, destacando a presença de sexismo¹ no mundo do trabalho, as barreiras no combate à segregação de gênero e a necessidade de se incluir mulheres no mundo dos negócios.

Nesse capítulo, aborda-se o preconceito de gênero que refletem as dificuldades enfrentadas por mulheres em mesa de negociações e investimentos, disparidades salariais e barreiras na liderança, possivelmente, advindas de estereótipos de gênero, os quais influenciam a forma pela qual as mulheres são percebidas em papéis de comando. Acrescenta-se ao contexto as responsabilidades familiares, que recaem desproporcionalmente sobre as mulheres, tudo conforme a conveniência do sistema patriarcal², já que coloca a mulher em lugar secundário em relação aos homens.

Esse contexto social em relação à afetividade das mulheres se reflete na dificuldade de acesso a mercados de alto valor agregado, predominantemente destinados aos homens. Isso ocorre, em primeiro lugar, pelo acesso limitado à rede de investimentos e de capital de risco; em segundo, pela preocupação das mulheres em relação aos cuidados afetivos em sua rede de relacionamentos, os quais impactam na forma como buscam investimentos.

¹ Segundo publicação do “Notícias Judiciárias” do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), o termo sexismo “representa o conjunto de preconceitos e discriminações que se baseiam no sexo ou na orientação sexual. Geralmente, a pessoa discriminada é colocada em posição inferior, somente por causa da sua identidade sexual”. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG). NJ Especial – **Sexismo no trabalho**: profissionais ainda enfrentam discriminação de gênero. Belo Horizonte/MG, mar. 2017. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2017/nj-especial-sexismo-no-trabalho-profissionais-ainda-enfrentam-discriminacao-de-genero-10-03-2017-06-04-acs#:~:text=O%20termo%20%22sexismo%22%20representa%20o,causa%20da%20sua%20identidade%20sexual>. Acesso em: 03 jun. 2024.

² Um sistema patriarcal é uma estrutura social em que os homens detêm o poder e exercem controle sobre as mulheres, tanto em termos de dominação (opressão) quanto de exploração. Isso significa que o patriarcado envolve relações hierárquicas nas quais os homens têm privilégios e autoridade sobre as mulheres, tanto em âmbito ideológico quanto prático (Barroso, 2018, p. 5).

Na segunda parte do estudo, apresentam-se elementos sobre a organização do SEBRAE ao longo de sua existência, traçando um paralelo com os diferentes momentos da política econômica do país. Esclarece-se como funciona seu comando diretivo e a fonte dos seus orçamentos, para, em seguida, demonstrar os impactos dos projetos atuais sobre empreendedorismo feminino no SEBRAE São Paulo, e traçar uma estratégia para se redefinir a política de compras da empresa.

Por fim, no terceiro capítulo, procura-se abordar as compras públicas, através das novidades trazidas pela Lei de Licitações no que diz respeito à realização de licitações sustentáveis e de responsabilidade social, que deu maior discricionariedade do agente público sobre a possibilidade de exigir questões de integridade e sustentabilidade no escopo das contratações. Essas pautas são reforçadas por estudos de viabilidade e de análise econômica, capazes de justificar medidas adotadas que promovam a igualdade de gênero de diversas formas. Para essa finalidade, foram mapeadas as contratações conforme o gênero, realizadas pelo SEBRAE São Paulo em 2023, no intuito de identificar formas equitativas de promover a justiça social por meio do poder de compra do SEBRAE.

2 DESAFIOS DA IGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO DOS NEGÓCIOS

2.1 Sexismo no mundo dos negócios

Em um sistema patriarcal, caracterizado pela histórica supremacia e pelo privilégio masculino dentro da estrutura social, os movimentos feministas se empenham na conquista de direitos relacionados à equidade de gênero, os quais abrangem desde a cidadania das mulheres, sua representatividade política e igualdade salarial, até o empoderamento feminino e a erradicação da violência de gênero. Essas reivindicações visam assegurar às mulheres oportunidades e direitos fundamentais, contribuindo para a construção de uma sociedade mais inclusiva e diversificada.

Para falar do sexismo no mundo dos negócios, faz-se um breve resgate histórico que permite contextualizar como a divisão do trabalho – sobretudo as redes de relacionamentos de acordo com gênero – foi sendo criada e consolidada em razão da condição biológica da mulher, aliada à construção de padrões criados pela sociedade, segundo cada cultura.

Na sociedade europeia ocidental pré-industrial, por exemplo, as unidades familiares se caracterizavam pela integração das atividades domésticas e produtivas, todas realizadas em um único ambiente, predominando as atividades rurais, nas quais homens e mulheres colaboravam juntos na manutenção da produção agrícola. Havia, contudo, uma clara divisão de papéis. Os homens exerciam superioridade sobre as mulheres ao desempenharem papéis de maior valor social, enquanto elas eram frequentemente relegadas a uma condição secundária, voltada a auxiliar as atividades de produção, além de assumirem as responsabilidades domésticas e reprodutivas, sem qualquer participação na vida pública (Alves, maio-ago. 2023, p. 272).

Essa dinâmica antagonista do trabalho que colocava as mulheres em condição de inferioridade em relação ao trabalho exercido pelos homens fica mais evidente no período industrial, quando houve uma clara divisão dos papéis produtivos, somada à transição para o modelo capitalista. Isso porque, apesar das transformações nas unidades de produção familiar durante a Revolução Industrial, o papel da mulher dentro de casa permanecia inalterado. Ao contrário, “as mulheres no mundo colonial, antes participantes integrais das economias capitalistas, foram gradualmente

empurradas para o padrão de isolamento social e dependência de um provedor que é associado à dona de casa” (Connel; Pearse, 2020, p. 166).

Embora as manufaturas oferecessem oportunidades de trabalho para mulheres – período no qual houve grande exploração do trabalho – a divisão sexual nesse campo persistia. Além do trabalho nas indústrias, as mulheres continuavam responsáveis pelos afazeres domésticos, trabalho não remunerado. Aos homens, era destinada toda a esfera da vida social, política e econômica, enquanto à mulher reservava-se a responsabilidade pelos afazeres domésticos em relação à sua família.

As transformações sociais ao longo dos anos permitem analisar a segregação ocupacional por gênero em todo o mundo e a entender a influência exercida no Brasil desde a sua colonização, a perpetuar a ideia de divisão sexual do trabalho, uma herança do patriarcado³ europeu, além da forte influência da Igreja Católica, a qual sempre delimitou o papel da mulher. A desigualdade ocupacional brasileira tem referência no capitalismo central, o qual, por si só, é marcado pela segregação de acordo com o gênero, limitando às mulheres papéis de cuidados ao lar e sua família, com características de generosidade e submissão.

A formação da sociedade brasileira foi marcada por desigualdades sociais, étnico raciais e de gênero que permanecem muito presentes. Nos mais de trezentos anos de escravidão, o predomínio de uma elite agrária, proprietária e branca como grupo social dominante produziu profundas violências (Brazilian Journal of Development ISSN: 2525-8761 24486 Brazilian Journal of Development, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 24482-24499, mar. 2021) para as mulheres e, especialmente, para as mulheres negras e indígenas. O patriarcalismo e a escravidão são constitutivos da sociabilidade burguesa, possuindo expressões específicas em lugares como o Brasil e outros territórios colonizados (Petroni, 2019, p.16).

No Brasil, os estudos voltados ao gênero surgiram a partir dos movimentos feministas, na década de 1970 (Castro, 2014 p. 2). Estudos anteriores a este período afirmavam que a segregação ocupacional da mulher seria superada com o desenvolvimento do país, todavia, não foi o que ocorreu com a ampliação do capitalismo (Bertolin, jan.-jul. 2012, p. 33), já que o golpe civil militar de 1964 foi

³ Segundo Neuma Aguiar (2000), professora da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), o conceito de patriarcado tem sido usado na literatura feminista internacional para significar as relações de poder entre homens e mulheres. As mulheres são subordinadas aos homens no sistema patriarcal. A combinação com a teoria marxista ocorre para construir uma base material para essas relações de poder.

justamente um movimento da resistência capitalista sobre as reformas e políticas sociais do presidente João Goulart (1961-1964), através de prisões de lideranças, torturas, assassinatos, expulsão de líderes esquerdistas do país e intervenção em sindicatos (Lara; Silva, abr.-jun. 2015, p 227).

Durante esse período, as políticas adotadas pelo governo ditatorial tiveram um impacto significativo nos direitos dos trabalhadores. Sob a administração militar, essas medidas alcançaram um estágio crítico com a introdução do “arrocho” salarial, caracterizado pela intensificação da exploração da mão de obra, além da restrição do direito de greve no serviço público e a substituição da estabilidade no emprego para funcionários com mais de uma década de serviço pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) – Lei n. 5.107/1966 (Lara; Silva, abr.-jun. 2015, p. 279).

Por mais de duas décadas, muitas batalhas pela equidade de gênero ocorreram junto aos movimentos em prol da redemocratização do Brasil. Os movimentos feministas, os quais, segundo Julia Botelho (2022), representam as lutas pela igualdade social e pelos direitos das mulheres, desempenharam um papel crucial nesse contexto. Exemplo emblemático foi a campanha pela anistia, liderada por Terezinha Zerbini, (Duarte, 2016, p. 1) e promovida pelo Movimento Feminino pela Anistia em São Paulo (1975), que se tornou um marco inicial no processo de redemocratização do país (Bertolin; Kamada, jan.-jul. 2012, p. 33).

Em 1975, a Organização das Nações Unidas anunciou o Ano Internacional da Mulher, gerando uma série de protestos, especialmente na cidade do Rio de Janeiro, no qual os movimentos feministas se organizavam. Dessa organização resultou o seminário, sob a proteção da ONU, a respeito da situação das mulheres brasileiras. No mês seguinte, criou-se a primeira organização feminista do Brasil, o Centro da Mulher Brasileira (CMB) do Rio de Janeiro, porta de entrada para as políticas feministas no país (Araújo, 2023, p. 3).

O CMB debateu questões importantes relativas à desigualdade de gênero nas relações de trabalho as quais perduram ainda hoje, como a igualdade salarial, a inserção da mulher no mercado de trabalho e sua dupla jornada (Soihet, 2007, p 244), pautas presentes na rotina das lutas feministas.

No mesmo período em que a ONU promoveu a Década da Mulher, o movimento das mulheres negras ganhou força no Brasil, já que os movimentos feministas da ocasião pareciam incapazes de abordar as preocupações dessas mulheres. Luta, a

propósito, que se tornou ainda mais notável durante o regime militar tendo em vista a defesa desse regimento na ideia da inexistência de pluralidade de raças no Brasil. Naquele momento, esse indicador foi apagado das abordagens estatísticas, acentuando, assim, práticas discriminatórias contra pessoas negras, especialmente nas áreas da educação e emprego, já que sem a definição de raça não existiriam recursos destinados a buscar a equidade racial (Collins; Bilge, 2021, p. 39).

Nos anos seguintes, sobretudo em 1979, quando o Congresso Nacional aprovou a Lei n. 6.689/1979 (Lei da Anistia), o país recebeu de volta mulheres que estavam no exílio motivadas pelas ondas feministas ocorridas no norte global. No Rio de Janeiro, o CMB, precursor dos debates sobre os direitos da mulher, recebeu as exiladas cariocas que rejeitavam a complacência pela qual temas como aborto e violência doméstica eram tratados no Brasil, dando um caráter mais ativista ao CMB, que o acompanhou até 1980 e nos anos posteriores (Araújo, 2023, p. 3).

Durante o período entre o golpe militar de 1964 e o processo de redemocratização do Brasil, que se estendeu até 1988, a narrativa histórica tende a omitir eventos e nomes de mulheres significativas para lutas feministas do Brasil, focando nas figuras masculinas, negligenciando as contribuições e o protagonismo de mulheres no contexto político e econômico do Brasil. Ainda assim, a união de grupos de mulheres, de todas as classes sociais e raças, resultou no sucesso da eleição de mulheres para cargos políticos. Em 1986, Benedita da Silva tornou-se a primeira mulher negra eleita para a Câmara dos Deputados (Collins; Bilge, 2021, p. 43).

No âmbito das lutas globais, especialmente no que se refere à equidade de remuneração, e pela eliminação de disparidades salariais com base no gênero, destacam-se instrumentos e convenções internacionais significativas. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), elaborada em 1948 pela ONU, assegura a igualdade de remuneração e proíbe qualquer forma de discriminação de gênero (art. 23). A Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Igualdade de Remuneração (1951) define princípios para garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor. Além disso, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (1979), tem como objetivo eliminar a discriminação contra as mulheres em diversas esferas, incluindo a igualdade salarial (Rodrigues, 2023, p. 2).

No cenário nacional, ocorreram avanços, particularmente, no que diz respeito à representatividade das mulheres no ensino superior de 1970 até 1980. A educação de mulheres, porém, se concentrava em cursos de saúde, educação e assistência social (Machado, 2019, p. 122-123), o que se reflete no trabalho da mulher até hoje. Conforme dados levantados pela Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílio (Pnad) de 2023, a presença feminina no mercado de trabalho nessas ocupações corresponde a 22,32% (MTE, 2024).

Mônica Sapucaia Machado argumenta que, embora as mulheres tenham historicamente ocupado posições subalternas, voltadas ao exercício de atividades de cuidado e assistência, a partir de 1980, observou-se um avanço notável na representatividade feminina em contextos empresariais e maior presença em cursos de ensino superior em diferentes áreas profissionais.

Quando em 1991, finalmente, acabou o hiato de gênero na educação e as mulheres passaram a ser 51% das universitárias, algumas profissões historicamente masculinas, como Medicina, Odontologia, Administração e principalmente o Direito, começaram a ter maior diversidade de sexo em suas salas de aula. Além de maior equidade entre os sexos em profissões outrora masculinas, algumas carreiras passaram a ter a presença constante e crescente de mulheres. O Direito, principalmente a advocacia, pode ser considerado exemplo da ampliação da participação das mulheres (Machado, 2019, p. 123-124).

A partir de 1990, os efeitos da globalização, os quais deram escala mundial ao fenômeno de integração dos espaços geográficos, postergados por uma década no Brasil em virtude do endividamento externo do país, se tornaram evidentes, impulsionados por políticas neoliberais⁴ que buscavam a abertura de novos mercados e o crescimento de empresas multinacionais. Frequentemente, essas políticas estavam associadas ao processo de privatização, o qual, embora tenha promovido o desenvolvimento econômico em algumas áreas, acarretou consequências adversas, a exemplo do aumento da desigualdade social, a diminuição dos direitos trabalhistas e a precarização do trabalho.

⁴ Neoliberalismo é um sistema político e econômico predominante no cenário global que preza pela liberdade econômica, focando em objetivos individualistas e sendo contrário à intervenção do Estado nos setores econômicos. Além disso, o neoliberalismo é marcado pela ampliação de mercados de consumo, internacionalização das empresas privadas e pela globalização da economia (Fachin, 2020, p. 01).

A partir dos anos 2000, passou-se a discutir no Brasil uma abordagem interseccional em relação às oportunidades oferecidas às mulheres. Foram reconhecidas as identidades e as diferenças que promovem discriminações interconectadas, e que não podem ser entendidas separadamente, por meio de uma ferramenta analítica para averiguar as diferentes questões e os inúmeros problemas sociais, os quais podem ter múltiplos aspectos. Essa dinâmica serve para a adoção de políticas no combate a todos os tipos de desigualdade de gênero, especialmente, no mundo do trabalho, já que ele dará condições à mulher para exercer representatividade no contexto laboral, sindical e político em uma sociedade patriarcal-racista-capitalista (Barroso, 2018 p. 13-14).

2.2 Igualdade salarial e a busca por oportunidades

Apesar de os indicadores apontarem uma discreta melhoria na equiparação salarial entre mulheres e homens em posições similares ao longo dos anos, conforme se observa pelos dados divulgados pelo IBGE⁵, a diferença salarial entre os gêneros persiste no Brasil. Em 2022, as mulheres recebiam, em média, cerca de 78,9% do salário dos homens, o que significa um aumento em relação aos anos anteriores, como os 77,7% (em 2019) e 76,5% (em 2016). Essa tendência de melhoria indica avanços, mas evidencia a existência de um longo caminho a ser percorrido para se alcançar a efetiva igualdade salarial. A persistência da disparidade salarial entre homens e mulheres destaca a necessidade contínua de esforços para promover a equidade de gênero no mercado de trabalho e garantir condições justas a todos os profissionais, independentemente do gênero.

Próximo ao Dia Internacional da Mulher, em 2024, o portal de empregos Vagas realizou uma pesquisa interna para analisar 8 milhões de currículos divulgados nos últimos 5 anos, conforme dados publicados pela Revista Exame (8-3-2024), e constatou que, embora a maior parte deles sejam mulheres à procura de uma oportunidade de trabalho (56%), elas ainda enfrentam desafios maiores na ocupação de cargos de média e de alta gestão, mesmo possuindo melhor qualificação acadêmica.

⁵ IBGE Estatísticas de Gênero. Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Edições 1, 2 e 3. Indicador n. 13, 2018, 2020, 2024.

Segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 8-6-2018⁶, 28,2% das mulheres que estão no mercado de trabalho, exercem atividades por tempo parcial, o que leva a crer que isso acontece em virtude da jornada dupla entre os afazeres domésticos; entre os homens, esse indicador representa 14,1%.

O mesmo instituto levantou o salário das mulheres, que em 2016 representavam 3/4 dos rendimentos destinados a empregados homens, os quais, na ocasião, ocupavam 60,9% de cargos gerenciais, sejam eles públicos ou privados (IBGE), embora as mulheres tenham maior escolaridade em relação aos homens.

A Lei n. 14.611/2023, a qual aborda a equiparação salarial entre os gêneros para atividades de valor equivalente ou desempenho na mesma ocupação, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), regulamentada pelo Decreto n. 5.452/1943, no que se refere ao combate de desigualdade salarial entre gêneros. Essa postura resulta da iniciativa de grandes movimentos internacionais em prol da igualdade salarial e dos direitos sociais, os quais exerceram impacto sobre os princípios da CF/1988, levando-a a incorporar princípios e valores internacionais relacionados à igualdade salarial e direitos sociais, e alinhar-se aos padrões firmados em convenções e tratados internacionais.

A Lei n. 14.611/2023 estipula que, independentemente do gênero, todos devem receber igual remuneração por trabalho de igual valor ou na mesma função. Para garantir o seu cumprimento, a legislação propõe medidas como transparência salarial, fiscalização, contramedidas de discriminação salarial, implementação de programas de diversidade e inclusão, além de abrir canais de denúncia e incentivar capacitações e ascensão das mulheres no mercado de trabalho.

Entre as formas estabelecidas para efetivar o cumprimento da lei, há determinações específicas para empresas com mais de 100 funcionários, por exemplo, a publicação de relatórios semestrais de transparência salarial, contendo informações comparativas entre salários de homens e mulheres, e a proporção de ocupação em cargos de liderança. Se identificadas desigualdades e irregularidades, as empresas devem apresentar planos de ação para corrigi-las, sob pena de multa administrativa.

⁶ IBGE. Estatísticas de Gênero. Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3. ed. Indicador n. 14, 2024.

O governo federal será responsável por disponibilizar indicadores atualizados sobre o mercado de trabalho e renda desagregados por gênero, em plataforma digital e acesso público, objetivando colaborar com a implementação de políticas públicas, além de instituir protocolos de fiscalização contra a discriminação salarial.

Certamente, as estatísticas dos próximos anos serão capazes de revelar se a política legislativa serviu para reduzir as disparidades salariais no ambiente de trabalho. O prazo das empresas para envio do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios do Primeiro Semestre de 2024 ocorreu entre 22 de janeiro e 29 de fevereiro de 2024. A partir daí, espera-se que sejam aplicadas as multas administrativas às empresas que não cumprirem com a Lei, principalmente a garantia de direitos que promovam a igualdade remuneratória no ambiente profissional.

Quando se aborda o tema do acesso de mulheres a cargos de liderança, não é diferente. Segundo uma pesquisa conduzida pelo Instituto Ethos (2018), o Brasil figura como o segundo país com menor presença de mulheres em cargos de alta gestão em âmbito global – elas são apenas 15% dos 480 executivos entrevistados pela instituição. No empreendedorismo, as mulheres também enfrentam obstáculos significativos, que vão desde questões relacionadas ao apoio familiar até dificuldades de acesso a investimentos e linhas de crédito. Isso se amplia pela disparidade nas redes de relacionamento, nas quais os homens, muitas vezes, obtêm vantagem devido à camaradagem masculina e à percepção geral de confiabilidade de seus negócios. Enquanto isso, as mulheres são direcionadas para empreendimentos estereotipados, como aqueles ligados ao trabalho doméstico, cuidados familiares ou estética, a perpetuar uma imagem limitada de suas capacidades empreendedoras.

Isso porque, historicamente, as mulheres sempre estiveram envolvidas nas relações de cuidado de suas famílias, e, ao longo dos anos, em uma rede de apoio baseada em seu núcleo familiar. Enquanto isso, os homens atuaram no campo produtivo, tiveram a oportunidade de obter informações e de ampliar suas redes de relacionamento, adquirindo privilégios estatisticamente comprovados que perduram até os dias atuais; daí a necessidade de se pensar em ações transformativas capazes de tratar com equidade a mulher no mundo dos negócios.

Em virtude disso, é extremamente importante fortalecer grupos de apoio a rede de mulheres empreendedoras para ampliarem suas redes de relacionamento e

superarem os indicadores de mortalidade das respectivas empresas, ultrapassando barreiras de ascensão em empreendimentos que necessitam de acesso ao crédito e investimentos, a exemplo daqueles voltados a processos tecnológicos.

Quando se fala em mulheres negras, LGBTQIAPN+, com deficiência e/ou periféricas, as oportunidades de emprego, de ascensão profissional ou de investimento em ideias de negócio são ainda mais escassas, o que as leva à perpetuação, por gerações, do exercício de funções subalternas, informais, ou até de exploração sexual. Isso porque, o topo das organizações, públicas ou privadas, são ocupadas majoritariamente por homens⁷ que contestam e minimizam o feminino e a diversidade. Justifica-se aí a necessidade de grupos de diversidade capazes de incentivar políticas de representatividade nas empresas, e de mudança da cultura organizacional.

Segundo pesquisa realizada pelo DataSebrae⁸ “Empreendedorismo por raça/cor/gênero no Brasil (2021)” (ANEXO 1), o rendimento mensal de empreendedoras negras é 44% menor em relação ao de homens brancos e que, na prática, homens e mulheres brancas possuem maior presença no sudeste enquanto homens e mulheres negras têm maior representatividade no nordeste. Demonstra-se, assim, a necessidade de políticas, de ações de governanças locais e de comprometimento de empresas públicas e privadas, em medidas práticas capazes de transformar essa realidade.

A promulgação da Lei n. 14.611/2023 (Lei de Igualdade Salarial) representa um marco legislativo na luta pela igualdade salarial entre os gêneros, a refletir esforços globais em prol da igualdade e da justiça social. Sua eficácia, no entanto, dependerá da implementação efetiva de medidas, tanto em relação à transparência salarial quanto à fiscalização contra discriminação, e na implementação de programas de diversidade e inclusão.

É essencial a adoção de políticas e de ações concretas para o combate à discriminação salarial. Isso porque, dados do 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (ANEXO 2), divulgados pelos Ministérios do

⁷ O estudo ‘Diversidade, Representatividade & Percepção – censo multissetorial da gestão Kairós’ (2022) entrevistou 26.619 pessoas, entre líderes, liderados, aprendizes e estagiários de empresas, de 2019 a 2021. A pesquisa constatou que homens são 68% dos funcionários, 64% brancos, 94,6% heterossexuais, 99,6% cisgênero e 97,3% sem deficiência.

⁸ O DataSebrae é uma plataforma referência em dados, estudos e pesquisas que contém as principais informações estratégicas sobre os pequenos negócios brasileiros.

Trabalho e Emprego (MTE) e das Mulheres em 25-03-1924, demonstram que os salários das mulheres são 19,4% a 25,2% menores que os dos homens, a depender do grupo ocupacional. A diferença é ainda maior quando envolve cargos de liderança.

Ao se fazer um recorte por raça/cor, as mulheres negras, além de estarem menos representadas no mercado de trabalho, possuem a menor remuneração – 66,7% do salário de mulheres não negras – a demonstrar a importância de se promover a representatividade feminina em todos os níveis sociais, governos, sindicatos e mercado de trabalho, visando uma sociedade mais justa e igualitária.

2.3 Barreiras no combate à segregação de gênero

A educação para o trabalho molda a realidade das mulheres brasileiras. Ao longo do tempo, observa-se uma evolução discreta, mas significativa, nas dinâmicas de gênero, especialmente com a progressiva inserção das mulheres em esferas tradicionalmente dominadas por homens. Segundo dados divulgados pela Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílio (Pnad) de 2023, a presença feminina no mercado de trabalho atingiu 43.380.63 em um total de 100.984.563 trabalhadores ativos. Grande parte dessas trabalhadoras (9.683.770) ocupam áreas como “educação, saúde e serviços sociais”, no entanto, 7.938.651 dessas mulheres estão empregadas no setor de comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas, superando o número de mulheres que trabalham com serviços domésticos (5.538.947). Ainda segundo a pesquisa, nota-se que, em áreas relacionadas à "ciência, tecnologia, engenharia e matemática", as mulheres superaram numericamente os homens, totalizando 7.608.642 profissionais em comparação aos 5.365.989 de homens na mesma categoria (MTE, 2024).

Essas transformações têm suscitado um aumento significativo no interesse em investigar e disseminar estudos e informações concernentes à presença e ao desempenho das mulheres no contexto empresarial. Esclarece-se que, apesar dos avanços, o desafio da igualdade salarial persiste, mesmo nos cargos citados. Esse cenário tem contribuído para ampliar o debate em torno da igualdade de gênero, destacando o progressivo reconhecimento e a visibilidade das contribuições femininas nesse domínio específico.

O início das pesquisas sobre gênero e trabalho no Brasil pode ser observado em artigo escrito em 1994, pela socióloga Cristina Brushini, sobre a trajetória da mulher no trabalho. O estudo abriu caminho para maior investigação sobre o tema na academia brasileira, e tornou-se referência nas pesquisas sobre gênero e trabalho, já que sistematizou as pesquisas sobre a inserção da mulher no universo laboral, desde o início década de 1970. A partir daí, surgiram iniciativas como a pesquisa desenvolvida pelo Banco de Dados sobre o Trabalho das Mulheres (Fundação Carlos Chagas), junto com Maria Rosa Lombardini (Neves, maio-ago 2013, p. 408), demonstrando que, em 30 anos (de 1976 a 2007), “as mulheres desempenham papel muito mais relevante do que os homens no crescimento da população economicamente ativa” (Fundação Carlos Chagas, 2007). A porcentagem de mulheres na População Economicamente Ativa (PEA) saltou de 28,8% (1976) para 43,6% (2007); enquanto os homens tiveram uma redução de 73,6% para 72,4% no mesmo período (FCC, 2007: Tabela 1 - Mulheres e homens no mercado de trabalho: Indicadores de participação econômica Brasil – 1976 a 2007).

Segundo o IBGE, observa-se pelo Censo Demográfico de 2010, que a participação das mulheres no mercado de trabalho corresponde a 43,55%, valor não muito distante da pesquisa de 2007; porém, quando se filtra a participação de mulheres com um filho, esse percentual cai drasticamente para 8,35%, o que demonstra, sobretudo, a dificuldade da mulher em conciliar a dupla jornada ao se tornar mãe; se a mulher for preta, essa representação cai para 3,66%, indicando que a maior parte dessas mulheres estão em atividades informais (IBGE, 2010).

Dados mais recentes do IBGE (Estatísticas de Gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil)⁹ mostram que as mulheres representam 53,3% da participação na força do trabalho, enquanto os homens ocupam 73,2%. Porém, mesmo com a evolução da participação feminina no campo ocupacional, as desigualdades de gênero não diminuíram no mesmo ritmo, face às várias barreiras existentes em relação ao trabalho da mulher.

A visão estereotipada do trabalho feminino exerce influência significativa na equidade salarial, se reflete na desvalorização de profissões historicamente associadas às mulheres, seja nas barreiras impostas à ascensão profissional feminina, nas expectativas de gênero que moldam escolhas de carreira e/ou na

⁹ IBGE. Estatísticas de Gênero. Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3. ed. Indicador n. 3.

percepção preconceituosa de competência das mulheres no ambiente laboral. Esses estereótipos perpetuam disparidades salariais entre os gêneros, reforçando padrões discriminatórios e restringindo o desenvolvimento profissional das mulheres. Assim, a desconstrução desses estereótipos e a promoção de uma cultura organizacional inclusiva e equitativa são fundamentais para a consecução da igualdade de gênero no mercado de trabalho (Julião; Dib; Oliveira, 2021, p. 12-14).

Enquanto as mulheres enfrentarem a dupla jornada de trabalho, conciliando as responsabilidades domésticas com atividades profissionais, é improvável alcançarem as mesmas oportunidades concedidas aos homens, conforme observa Daniela Varzola Vaz:

É preciso também levar em conta o conflito cotidiano vivido por elas para conciliar suas vidas profissional e pessoal, e que tem origem em uma divisão sexual do trabalho que ainda lhes atribui a maior parte das responsabilidades pelo cuidado da família e do lar. E, não menos importante, a introjeção, por parte das próprias mulheres, de normas comportamentais seculares, associadas a essa divisão tradicional de papéis, que as condicionaram a portarem-se de forma não competitiva, priorizando a vida familiar e a esfera privada do domicílio, em detrimento do espaço público e profissional (Vaz, dez. 2013, p. 24).

Com a dupla jornada sendo encarada naturalmente, muitas mulheres precisam submeter-se a trabalhos informais ou pouco remunerados, aceitando empregos que exijam menor qualificação, apesar de terem maior escolaridade que os homens, reforçando, assim, estereótipos de que são menos capazes. Os dados do IBGE (2022) mostram que, apesar da representação de mulheres ser inferior à dos homens no mercado do trabalho, quando se fala de trabalho informal, a participação de mulheres é superior (39,9% x 37,3%). No nordeste, essa distância é ainda maior (54,7 x 51,2%).

Há uma contradição básica entre a contribuição não muito igual ao trabalho social total feita por mulheres e homens e a apropriação generificada dos produtos deste trabalho. A apropriação generificada é vista na desigualdade de renda entre mulheres e homens como grupos nas melhores condições e perspectivas de carreira oferecida em geral aos homens e na herança patriarcal da riqueza e do poder organizacional (Raewyn; Pearse, 2020, p. 180).

A separação do trabalho de acordo com o gênero parece ser o cerne de toda pauta de generificação do trabalho, já que o capitalismo tratou de reforçar o sexismo,

separando o mundo público, de produção e geração de valor, mundo dos homens, de trabalhos domésticos, distinguindo as funções como coisas de homem ou de mulher (Julião; Dib; Oliveira, 2021, p. 24488).

Dessa forma, quando se fala em políticas públicas e sociais destinadas a combater a segregação de gênero, é fundamental abordar a maneira desproporcional pela qual se atribui às mulheres as obrigações pela manutenção das tarefas domésticas de cuidados com a casa e os filhos, sobretudo nas famílias com renda menor. Nestas, muitas vezes, devido à falta de continuidade nos estudos – em razão, por exemplo, de gravidez na adolescência de jovens que vivem em regiões periféricas, esquecidas pela sociedade, não possuem uma rede de apoio para prosseguir com sua vida estudantil – elas precisam se submeter ao trabalho doméstico remunerado dada a falta de qualificação profissional.

A discussão sobre as oportunidades profissionais das mulheres evidencia uma barreira significativa a ser superada: a busca pela equidade no acesso a oportunidades de trabalho e renda, especialmente no que diz respeito ao acesso das mulheres a cargos de liderança e investimentos em projetos e empresas liderados por elas.

Há, ainda, um preconceito arraigado em relação às mulheres que conseguem alcançar essas posições de destaque. Mesmo em empresas com aumento da participação feminina em cargos de liderança, persiste um estreitamento de oportunidades à medida que se avança na hierarquia. Muitas vezes, as mulheres ocupam posições de menor salário, levam mais tempo para alcançar a liderança, e enfrentam descrença em relação ao mérito de seu sucesso, o que lhe é atribuído a fatores como exploração da sexualidade ou adoção de comportamentos masculinizados. Em síntese, as mulheres enfrentam não apenas a sobrecarga da dupla jornada de trabalho, mas também uma trajetória repleta de obstáculos e de estereótipos (Proni, s/d, p. 17).

Esse cenário evidencia a persistência de desafios profundos os quais impedem a plena participação das mulheres no mercado de trabalho. A falta de diversidade no ambiente profissional não apenas limita o progresso individual das mulheres, mas também prejudica a criatividade e inovação das organizações. É essencial reconhecer e combater esses obstáculos para construir um ambiente profissional

verdadeiramente inclusivo e equitativo, no qual o mérito e as habilidades sejam os únicos critérios para o avanço na carreira, independentemente do gênero.

Nos EUA, a presença de barreiras voltadas para a progressão da carreira das mulheres levou à criação do termo *glassceiling*, expressão frequentemente usada para ilustrar a dificuldade enfrentada por mulheres ao buscarem posições de liderança dentro das empresas, mesmo quando possuem habilidades e formação profissional equivalente aos homens. Essa analogia ao “teto de vidro” se dá pelo fato desta barreira não ser prontamente visível, porém, substancial para restringir o avanço profissional, criando um cenário limitador à progressão da carreira no universo feminino (Santos; Tanure; Carvalho Neto, 2014, p. 58).

No Brasil, a presença de mulheres em cargos de liderança no mundo corporativo representa 38% dos perfis de CEO's que lideram grandes empresas. Esse é o dado apurado pela pesquisa da FIA *Employee Experience*, realizada com 120 grandes empresas no Brasil, com a participação de 112 mil funcionários, a qual demonstrou também que as lideranças femininas são mais inovadoras e transmitem maior confiança (FEEEx 2021). Sobre o “teto de vidro” nas organizações públicas, apesar de haver um processo mais objetivo de contratação, menos sujeito a subjetividades, ainda assim, verifica-se que a barreira permanece, aliás, é ainda maior, pois, grande parte dos cargos de chefia ou assessoramento são ocupados por indicação (cargos comissionados).

A presença feminina no mercado de trabalho brasileiro tem avançado, porém, persistem desafios como a desigualdade salarial e a presença do "teto de vidro" em cargos de liderança. A necessidade de políticas e práticas que promovam a equidade de gênero é evidente, visando eliminar barreiras e garantir oportunidades iguais de desenvolvimento profissional. A desconstrução de estereótipos e a criação de uma cultura organizacional inclusiva são fundamentais para um mercado de trabalho mais justo e produtivo.

2.4 Desafios e oportunidades da liderança feminina

A baixa representação feminina em cargos de liderança é complexa e vai além das práticas discriminatórias ou das dinâmicas sociais que as excluem do poder. Além disso, destaca-se a internalização desses padrões pelas mulheres, que as levam a

priorizar suas responsabilidades familiares em detrimento de suas carreiras e participação nos espaços públicos (Vaz, dez. 2013, p. 788).

Um exemplo é o caso do Sebrae São Paulo. Nele, observa-se uma disparidade de gênero significativa nos cargos de liderança, visto que apenas 33% dessas posições são ocupadas por mulheres. Apesar de existir um comitê de diversidade e combate à discriminação na empresa, responsável por analisar e promover ações para mitigar desigualdades e fomentar a diversidade, persiste uma desigualdade estrutural na ascensão das mulheres a esses cargos de liderança.

Ao se analisar a relação de inscritos e habilitados no processo seletivo interno "Talentos Gerenciais" realizado pelo Sebrae São Paulo, em 2021, para preencher cargos de coordenação de unidades do edifício sede e gerências de escritórios regionais, observa-se baixa participação feminina, especialmente nas vagas para gerência das regionais, as quais apresentam incerteza quanto à localização da vaga, abrangendo qualquer região do Estado de São Paulo. Nesse contexto, apenas 15% das candidatas demonstraram interesse nessas posições, em contraste com as vagas de coordenação, restritas ao edifício sede em São Paulo. Nesse caso, a certeza quanto à localização resultou em uma taxa de inscrição de 42,8% por mulheres e uma taxa de aprovação de 50%, o que traduz a complexidade dos desafios na busca de igualdade e de oportunidade de ações que promovam a equidade nos processos de liderança.

Tabela 1: Programa Talentos Gerenciais SEBRAE São Paulo – 2021

		Gerência		
		total	mulheres	homens
número de inscritos		33	5	28
número de habilitados		9	2	7
		Coordenação		
		total	mulheres	homens
número de inscritos		28	12	16
número de habilitados		8	4	4

Fonte: Intranet: SEBRAE São Paulo, Conteúdo da Unidade Gestão de Pessoas.

Diante desse cenário, imperativo abordar questões relacionadas à disparidade de gênero no ambiente profissional como um meio de se reconhecer as dificuldades enfrentadas pelas mulheres em suas trajetórias profissionais e de ampliar as lutas por direitos (Julião; Dib; Oliveira, p. 24493). Trata-se de um contexto especialmente relevante em um ambiente no qual os cargos de direção são predominantemente ocupados por homens, caso do SEBRAE-SP (desde 2015, e ao longo de três gestões, as diretorias dessa unidade são compostas integralmente por homens).

Essa realidade evidencia a urgência de se promover a equidade de gênero e implementar medidas que possam garantir oportunidades iguais de ascensão profissional a homens e mulheres. A falta de representatividade feminina em posições de liderança não reflete apenas uma desigualdade estrutural, mas limita a diversidade de perspectivas e experiências no ambiente corporativo, prejudicando o desenvolvimento e a inovação organizacional. Fundamental, portanto, a adoção de ações concretas para desconstruir esses padrões de exclusão e fomentar um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário.

Devido ao rigoroso processo de definição de cargos e salários, influenciado pela natureza dos recursos orçamentários do SEBRAE, no estado de São Paulo, não foram identificadas disparidades salariais entre as lideranças baseadas no gênero. No entanto, essa realidade interna da organização não reflete a situação do mundo externo, no qual, assim como a desigualdade de oportunidades, persiste o fenômeno "fator inexplicável da desigualdade salarial" (Julião; Dib; Oliveira, 2021, p. 24493), que escancara as barreiras estruturais do machismo comprovando, como se vê diariamente, a desigualdade de oportunidades e de remunerações entre os gêneros, mesmo diante de mesma qualificação profissional, educacional e disponibilidade de tempo. Recentemente, um outro estudo revelou que, embora as mulheres sejam mais escolarizadas que os homens, ainda assim, possuem menor representatividade em cargos de alta gestão:

Entretanto, nem mesmo o fato de as trabalhadoras disporem de credenciais de escolaridade superiores aos seus colegas de trabalho se reverte em ganhos compatíveis. De acordo com dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – Dieese –, nos cargos de nível superior, a diferença de remuneração entre homens e mulheres ainda é bastante grande: em 2010, elas recebiam o equivalente a 63,8% do salário deles, menos que em 2000, quando esse percentual era de 65,2%. No cômputo geral, as mulheres

ganhavam o equivalente a 75,7% do salário dos homens, contra 73,6%, em 2000, e 79,8%, em 2009 (Neves, maio-ago. 2023, p. 410).

Durante o período agudo da pandemia de Covid-19, a situação das mulheres no mundo corporativo foi ainda mais grave. O fechamento das escolas e a falta de separação entre o ambiente profissional e pessoal resultaram em uma sobrecarga de responsabilidades às mulheres. Elas não apenas tiveram que lidar com os cuidados dos filhos e da casa, mas assumiram também mais responsabilidades em relação aos esposos, devido à já conhecida jornada dupla de tarefas e responsabilidades.

Muitas empresas, nesse período, reduziram salários e demitiram funcionários, o que afetou especialmente as mulheres. Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2021, 93% dos 480 mil postos de trabalho perdidos foram ocupados por mulheres, totalizando 463 mil cargos. Isso se deve, em parte, à menor disponibilidade das mulheres para as empresas, devido à sobrecarga de atividades, tornando-as financeiramente vulneráveis e sujeitas a diversos tipos de violência.

O aumento da violência contra as mulheres e os casos de feminicídio durante esse período foi amplamente documentado. O feminicídio, crime tipificado no art. 121, § 2º, VI, do CF/1941, refere-se ao homicídio praticado contra uma mulher em razão de sua condição de sexo feminino. Novamente, esses dados evidenciam a urgência de se adotar medidas para proteger e apoiar as mulheres no ambiente de trabalho e na sociedade em geral, garantindo a igualdade de oportunidades, o respeito aos direitos humanos e a segurança de todas as pessoas, independentemente do gênero.

O Brasil adotou uma política através da Lei n. 14.611/2023 voltada a promover a igualdade salarial e os critérios remuneratórios entre homens e mulheres, um importante aliado na quebra de barreiras ocupacionais de gênero. Na mesma linha, países europeus, a exemplo da Espanha, já normatizavam esse direito por meio da Lei n. 3/2007, através da previsão de planos de igualdade nas empresas públicas e privadas; França, Bélgica e Noruega possuem sistema de quotas para mulheres em cargos decisórios das empresas (Monteiro; Ferreira, 2020, p. 127). Contudo, seria precipitado afirmar a efetividade da lei brasileira, ou prever seu poder de fiscalização e de aplicação de penalidades para empresas descumpridoras. Não basta, ainda, cumprir a lei, pois é preciso uma mudança de cultura organizacional para a ascensão das mulheres não criar ainda mais preconceitos para além dos que já existem.

Por isso, são necessárias medidas e políticas para se reconhecer a importância e dos benefícios a serem obtidos pelas empresas através do trabalho com a diversidade. Dentre eles, mencionam-se o aumento da produtividade, mais inovação e criatividade, captação e retenção de talentos altamente qualificados. Diante disso, é preciso estimular grupos organizacionais para a implementação de políticas que reconheçam e combatam a segregação de gênero. Em Portugal, por exemplo, cerca de 200 empresas estão trabalhando para implementar políticas de igualdade de gênero nas organizações as quais decorrem, em grande parte, do estímulo oferecido por uma linha de financiamento do eixo 7 (Igualdade de Gênero) do QREN-POPH¹⁰, que apoia projetos com esse objetivo (Monteiro; Ferreira, 2020, p. 125).

Outra barreira de gênero é a cultura organizacional sexista no meio corporativo. Isso porque, a cultura organizacional como instrumento influente de controle é destinada a padronizar comportamentos por meio de consenso e promover uma imagem positiva das instituições, mascarando diferenças e conflitos inerentes de um sistema estruturante, suprimindo, assim, uma reflexão crítica (Freitas, 1991, p. 74). Uma cultura organizacional sexista tende a multiplicar estereótipos de gênero e práticas discriminatórias, daí a necessidade de se implementar medidas capazes de mudar essa estrutura de influência.

A ênfase dada em alguns momentos no discurso empresarial a essas 'limitações' atribuídas às mulheres no trabalho contribui para fortalecer uma imagem delas como trabalhadoras 'problemáticas', 'pouco adequadas' ou 'diferentes' com respeito ao modelo de trabalhador, que costuma ser um modelo masculino, ou seja, um trabalhador que pode se dedicar 'integralmente' ao trabalho porque tem maior disponibilidade de tempo, até porque sempre há alguém (uma mulher-mãe, a esposa ou companheira, a filha) que cuide dele. Isso implica uma série de pré-requisitos sociais, que se tornam verdadeiras 'vantagens' que permitem a esse trabalhador desenvolver uma trajetória profissional (Abramo, 2007, p. 101-102).

Nessa linha, a cultura organizacional deve desempenhar um papel crucial para promover a igualdade de gênero no ambiente de trabalho. É necessário reestruturar os processos laborais para acomodar as necessidades dos colaboradores, o que pode

¹⁰ O POPH é o programa que concretiza a agenda temática para o potencial humano inscrita no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), documento programático que enquadra a aplicação da política comunitária de coesão econômica e social em Portugal (2007-2013).

levar tanto homens quanto mulheres a se comprometerem com familiares sem prejudicar suas habilidades profissionais.

Exemplo disso é a licença maternidade, um dos maiores obstáculos de ascensão profissional das mulheres, as quais nem sempre são acolhidas no retorno ao trabalho. Em geral, elas perdem oportunidades ou são facilmente substituídas nesse período. Daí a necessidade de políticas dentro e fora das organizações para que as mulheres sejam acolhidas nessa volta nas condições adequadas e promovam a responsabilização pelos cuidados com os filhos, a homens e mulheres, contribuindo por uma política mais igualitária de oportunidades no ambiente profissional (Abramo, 2007, p. 198).

Um estudo intitulado *Think Tank*, divulgado pela Fundação Getulio Vargas (FGV), ao investigar o impacto da licença maternidade remunerado no mercado de trabalho brasileiro, revelou que, após o término do período integral da licença, aproximadamente metade das mulheres perde o emprego formal em até 47 meses. Demonstra, ainda, que os efeitos da maternidade no mundo do trabalho são heterogêneos com base no nível de escolaridade das mulheres. A probabilidade de estar empregado é sistematicamente maior para os grupos mais instruídos. Além disso, a probabilidade de desligamento após o término do período de licença maternidade parece ser menor para os grupos com maior escolaridade, sugerindo para esses grupos maior segurança no mercado de trabalho (Machado, 2016, p. 4).

Assim, para se quebrar barreiras culturais dentro das organizações, é preciso entender as diferenças entre os gêneros para se propor políticas equitativas capazes de promover um tratamento igualitário, seja no apoio à qualificação da mulher, seja na criação de políticas de apoio à maternidade, por meio do subsídio de creches ou flexibilidade do horário de trabalho, além de incentivos fiscais ou, conforme discutido nessa pesquisa, de políticas de compras que privilegiem empresas responsáveis por implementar medidas contrárias ao sexismo no mundo do trabalho e que deem suporte às mulheres.

2.5 Inclusão econômica de mulheres

2.6 Rede de mulheres empreendedoras

Difícilmente se debate a inclusão econômica das mulheres, especialmente as pertencentes a grupos marginalizados ou residentes em áreas periféricas, sem se discorrer sobre o empoderamento feminino. Este último quesito desempenha um papel crucial ao permitir às mulheres transcenderem contextos de exclusão, marginalização e, sobretudo, alcançarem autonomia financeira para conquistar independência e desfrutar de uma vida digna e segura.

[...] o empoderamento implica a alteração radical dos processos e das estruturas que reproduzem a posição da mulher como submissa. No campo das discussões sobre desenvolvimento, o empoderamento é visto por algumas ONGs como principal estratégia de combate à pobreza e de mudanças nas relações de poder. Dentre as condições prévias para o empoderamento da mulher, estão os espaços democráticos e participativos, assim como a organização das mulheres (Lisboa, ago. 2008, p. 2).

O empoderamento das mulheres desempenha um papel fundamental na redução da exclusão social, pois, por meio do acesso a capacitações, redes de apoio e recursos, é possível transpor algumas barreiras impostas pelo sistema patriarcal. Ao superar obstáculos que as colocam em posição subalterna em relação aos homens, o empoderamento as impulsiona a lutar pela igualdade de gênero em todos os âmbitos sociais (Lisboa, 2008, p. 2-4).

No Fórum Econômico Mundial¹¹ (21-06-2023), realizado em Genebra (Suíça), ressaltou-se a importância de se estimular a inclusão econômica das mulheres como ferramenta essencial para abordar as desigualdades de gênero presentes nos lares, na sociedade e nas economias. Sublinhou-se, ainda, a necessidade de uma ação coletiva e coordenada pelos líderes dos setores público e privado para impulsionar o avanço em direção à igualdade e estimular um crescimento econômico renovado e mais igualitário.

¹¹ O Fórum Econômico Mundial, comprometido a melhorar o estado do mundo, é a Organização Internacional para Cooperação Público-Privada. O Fórum interage com os principais líderes empresariais, políticos e de outras áreas da sociedade, para moldar as agendas globais, regionais e industriais.

Além disso, foram destacados os Aceleradores de Paridade¹² de Gênero como uma medida que visa unir governos e empresas na promoção da igualdade econômica. A iniciativa se concentra em aumentar a participação feminina na população economicamente ativa, eliminar disparidades salariais e rendimentos entre os gêneros e apoiar mais mulheres a ocuparem cargos de liderança e desenvolverem habilidades necessárias. O modelo já está em operação em 14 economias e estabeleceu uma rede de compartilhamento de experiências e aprendizados para orientar futuras ações (WEF, s/d., 2023).

O tema empoderamento feminino requer considerar as realidades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, a exemplo das demissões frequentes após o retorno da licença maternidade, e as dificuldades em acessar oportunidades devido à percepção de menor disponibilidade em comparação aos homens. Evidencia-se, assim, a necessidade de se implementar ações em projetos de intervenção que possam ser prontamente executados para apoiar mulheres em situações de vulnerabilidade econômica, seja pela ausência de renda, seja pela atuação informal.

Ressalta-se, no entanto, a importância de políticas públicas e de incentivos para as empresas adotarem práticas inclusivas, reconhecendo que essas medidas demandam um horizonte de médio e longo prazos. Essa abordagem se justifica pelo fato de que o efetivo projeto de inclusão econômica e produtiva está intrinsecamente ligado à criação de empregos e à garantia de segurança para as mulheres, promovendo, assim, seu desenvolvimento pessoal e profissional de maneira sustentável.

Nesse contexto, os projetos implementados pelo SEBRAE São Paulo, na zona sul da cidade de São Paulo, ressaltam a importância desse tema ao promover a sensibilização de grupos de mulheres para se unirem coletivamente, adquirirem novas competências profissionais, terem acesso a linhas de crédito específicas e transacionarem da informalidade por meio do microempreendedor individual, uma modalidade simplificada de empresa estabelecida em 2008, durante o segundo mandato do presidente Luis Inácio Lula da Silva (2003-2011). O diferencial significativo do programa “SEBRAE Delas” reside no fato de que seu público-alvo é composto por mulheres em situação de vulnerabilidade, incluindo as inseridas no

¹² Os aceleradores de paridade de gênero são iniciativas que reúnem governo e empresas para promover a paridade econômica entre homens e mulheres.

sistema carcerário brasileiro, em condições de vulnerabilidade socioeconômica, vítimas de violência doméstica, transexuais, entre outras que enfrentam marginalização social.

O projeto revela a estreita relação entre a inclusão econômica e a formação de redes de apoio para empreendedoras. Como observado, as mulheres, ao contrário dos homens, tendem a ter uma rede de conexões menor, inclusive, menos acesso a crédito e investimentos. Elas enfrentam desafios específicos, como a necessidade de suporte no aprendizado e capacitação, especialmente as menos qualificadas no momento pós maternidade. Acrescenta-se a isso a segurança pessoal, uma preocupação primordial tendo em vista as estatísticas alarmantes de feminicídios. Fundamental, portanto, considerar esses aspectos ao se abordar questões de inclusão econômica para mulheres empreendedoras para entender sua importância.

Outros projetos acontecem com propósito semelhante: o Rede Mulher Empreendedora¹³ (oferece capacitações gratuitas a mulheres que queiram se qualificar para o trabalho em vendas, desenvolver habilidades socioemocionais ou até empreender) (RME, 2024); o projeto promovido pelas Mulheres da Central Única das Favelas (CUFA), que protagonizaram ajuda humanitária a mais de 3,5 milhões de famílias em situação de vulnerabilidade, principalmente com o crescimento vertiginoso da violência contra as mulheres durante a pandemia, em virtude do necessário isolamento social (EXAME, 2022).

O movimento de mulheres tem situado o empoderamento no campo das relações de gênero e na luta contra a posição socialmente subordinada das mulheres em contextos específicos. O termo empoderamento chama a atenção para a palavra “poder”, e o conceito de poder enquanto relação social. O poder (na ciência política geralmente vinculada ao Estado) pode ser fonte de opressão, autoritarismo, abuso e dominação. Na proposta do feminismo, porém, pode ser uma fonte de emancipação, uma forma de resistência (Lisboa, 2008, p. 2).

Os EUA, por meio de sua representação diplomática no Brasil, implementaram iniciativas de apoio ao empreendedorismo social, especialmente focadas no empreendedorismo feminino, visando impulsionar o desenvolvimento econômico do país, fomentar parcerias internacionais e reduzir o número de imigrantes ilegais no

¹³ A Rede Mulher Empreendedora (RME) é uma organização brasileira que tem como objetivo apoiar e promover o empreendedorismo feminino no país. Fundada em 2010 por Ana Fontes, a RME busca criar uma rede de apoio para mulheres empreendedoras, oferecendo recursos, capacitação, *networking* e inspiração. Disponível em: rme.net.br.

país atrás de uma oportunidade (essa última não divulgada pelo *site* da Embaixada e Consulados dos EUA no Brasil)¹⁴. Essas ações são respaldadas por estatísticas que destacam a significativa contribuição das micro e pequenas empresas para a geração de empregos formais no Brasil, além da necessidade de investimento no setor de inovação, face aos desafios encontrados entre os empresários brasileiros, que comprometem a sobrevivência de suas empresas, especialmente mulheres e minorias.

Dentre os programas de cooperação estabelecidos em 2021, destacam-se iniciativas como *Young Leaders of the Americas Initiative* (ILAY) e *Projeto Small Business Development Center* (SBDC), ambos destinados a capacitar jovens empreendedores e promover métodos de medição de impacto econômico para pequenas e médias empresas. Além disso, foram criados programas específicos para o empreendedorismo feminino, a exemplo do *Academy for Women Entrepreneurs* (AWE), que oferece capacitação em gestão de negócios e acesso a recursos de inovação, visando fortalecer a independência econômica das mulheres participantes.

Outros programas, a exemplo do Female Scale e do RME Digitaliza foram direcionados para *startups* e para o uso de tecnologias em empresas lideradas por mulheres, as quais têm um baixo índice de representatividade feminina no Brasil. Essas iniciativas, conduzidas em parcerias com organizações locais, forneceram serviços de aceleração, incubação e treinamento, a demonstrar o compromisso em promover a diversidade e a competitividade no cenário empreendedor brasileiro.

Todos estes programas, no entanto, auxiliam, especialmente, mulheres em situação vulnerável, ou que necessitam de investimento para iniciar suas empresas; porém, grande parte delas se dão por necessidade, por falta de oportunidades no mercado de trabalho, especialmente em razão da dupla jornada e falta de qualificação. Diante disso, o desafio é promover políticas públicas junto à iniciativa privada, capazes de contribuir com o desenvolvimento sustentável, inclusivo e igualitário.

Essa, aliás, foi a grande motivação para se realizar esta pesquisa, a qual tem entre seus objetivos responder se a implementação de critérios relativo à igualdade de gênero nas compras públicas poderia servir como instrumento capaz de promover a justiça social no âmbito do trabalho e emprego inclusivo, além de promover o acesso

¹⁴ EUA. **Embaixada e Consulados dos EUA no Brasil**. Disponível em: https://br.usembassy.gov/pt/cooperacao-em-empreendedorismo-entre-os-eua-e-o-brasil/?_ga=2.6316404.792406595.1666198552-297808939.1666198552. Acesso em: 10 jun. 2024.

ao mercado a empreendedoras para que consigam superar indicadores de mortalidades de suas empresas e apoiar rede de mulheres em parcerias de negócios ou na abertura de novos cargos conforme a elevação de seu faturamento.

Diante da ausência de estudos específicos do SEBRAE Nacional sobre a mortalidade de empresas com base no gênero – já que a entidade analisa a sobrevivência das micro e pequenas empresas com base em microdados da Receita Federal – ressaltam-se pesquisas como a conduzida pelo Instituto de Ensino e Pesquisa (INSPER) em 2017.

Este estudo é realizado com base em dados de pesquisa do SEBRAE, e destacou as diferenças na aplicação de práticas gerenciais e fatores relacionados ao capital social entre mulheres e homens, para concluir que as práticas gerenciais desempenham um papel crucial na redução da mortalidade de empresas lideradas por mulheres¹⁵.

Assim, considerando as barreiras enfrentadas pelas empreendedoras, é necessário um investimento adicional em capital humano, capital social e práticas gerenciais para mitigar os riscos do negócio e aumentar a probabilidade de sobrevivência da empresa. A adoção de melhores práticas gerenciais pode servir como fator compensatório fundamental para superar esses desafios e fortalecer a resiliência e a sustentabilidade dos negócios liderados por mulheres:

[...] dadas essas diversas barreiras, é de se esperar que o impacto do capital humano, capital social e práticas gerenciais sobre a sobrevivência da empresa seja superior para as mulheres. Essencialmente, um maior estoque de recursos (capital humano e social) e a adoção de melhores práticas gerenciais poderiam servir como fatores compensatórios às barreiras enfrentadas pelas mulheres. Em outras palavras, comparativamente a empreendedores homens, empreendedoras do sexo feminino precisarão investir mais em capital humano, capital social e práticas de forma a mitigar os riscos do negócio e aumentar a probabilidade da sobrevivência da empresa (Bertolami, 2018, p. 6).

Ao buscar por estudos que visam promover a igualdade de gênero no âmbito empresarial por meio das Compras Públicas, a pesquisa em bases de dados acadêmicos como Google Acadêmico e Scielo revelou a existência de pesquisa que propõe incluir critérios voltados para a equidade de gênero nas políticas de compras

¹⁵ Dados levantados pela consultora Mariana Rutkowski Silva, da Unidade Gestão Estratégica do SEBRAE São Paulo.

públicas por meio da introdução de uma certificação *Empresa segura: libre de violencia y discriminación contra la mujer*.

O mencionado estudo foi conduzido por Annie Teresa Guadalupe Calderón Jiménez como parte de sua dissertação de mestrado na Universidade Peruana de Ciências Aplicadas (UPC). A pesquisadora propõe criar a certificação “Empresa Segura” como forma de reconhecer e incentivar as iniciativas realizadas por empresas, públicas ou privadas, que promovem a igualdade de gênero e combatem a violência e a discriminação contra as mulheres em seus ambientes internos e na comunidade. Isso não só demonstra um compromisso com valores fundamentais de respeito e igualdade, mas também contribui para se criar um ambiente de trabalho mais seguro, inclusivo e justo, através da incorporação de critérios de igualdade de gênero nos procedimentos de compras públicas.

A implementação da certificação nas etapas das licitações requer uma abordagem abrangente, a qual inclui a sensibilização e o envolvimento das partes interessadas, revisão das normativas existentes para incorporar os critérios da certificação, além de oferecer capacitação às empresas para compreender e cumprir os requisitos estabelecidos. Crucial, também, integrar critérios de igualdade de gênero aos editais de licitação e estabelecer um sistema eficaz de monitoramento e de avaliação para garantir o cumprimento dos padrões de certificação pelas empresas participantes (Ruiz; Fuentes; Ruiz Jiménez, 2016, p. 111).

A divulgação ampla das empresas certificadas e dos benefícios da certificação, junto ao reconhecimento público daqueles que promovem a igualdade de gênero e a segurança no ambiente de trabalho, são passos importantes para se fortalecer essa iniciativa. Segundo a autora, ao seguir essas etapas, será possível promover uma cultura de respeito e de inclusão, contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro, igualitário e livre de violência e de discriminação contra as mulheres.

Mais adiante, ao se discutir licitações sustentáveis, serão apresentados exemplos de medidas que podem ser implementadas, considerando a evolução normativa do Brasil nesse âmbito. Neste momento, relevante destacar a importância dessa iniciativa de pesquisa para evidenciar a necessidade de transcender o empreendedorismo por necessidade e adotar uma perspectiva de médio e de longo prazos. Dessa forma, busca-se criar condições para que as futuras gerações,

representadas pelas filhas das mulheres contemporâneas, possam romper com padrões de abuso e de dependência econômica.

3 O SEBRAE E O EMPREENDEDORISMO FEMININO

3.1 A origem do Sebrae e como ele se organiza

Antes de se adentrar no estudo do potencial de compra do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), importante sintetizar os motivos que deram origem à entidade, e as transformações econômicas e jurídicas ocorridas no Brasil que refletiram na empresa nas últimas décadas, até os dias de hoje.

O Centro Brasileiro de Assistência Gerencial à Pequena e Média Empresa (CEBRAE), que antecedeu o SEBRAE hoje conhecido, foi criado em 1972, durante o governo militar, como órgão vinculado à Administração Pública Federal, que atuava por intermédio de várias unidades do Centro de Apoio Gerencial (CEAG), presentes em diversos estados da Federação (Lopes, 1999, p. 51).

Com o objetivo de fomentar o setor das pequenas e médias empresas, o CEBRAE surgiu no período conhecido como “Milagre da Economia brasileira”, quando havia altas taxas de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), atingindo média de 11,1% ao ano (Veloso; Villela; Gambiagi, abr.-jun. 2008, p. 222), movimentado pelos investimentos e crescimento da indústria, visando facilitar e coordenar esforços de representatividade destes empresários a atrair investimentos às pequenas e médias empresas:

Durante o período 1968-1973, o PIB brasileiro cresceu a uma taxa de cerca de 11,1% ao ano, enquanto no período 1964-1967 o crescimento havia sido de 4,2% ao ano. Uma característica notável do 'milagre' é que, simultaneamente a taxas muito elevadas de crescimento econômico, o período 1968-1973 caracterizou-se por taxas de inflação declinantes e relativamente baixas para os padrões brasileiros e por superávits no balanço de pagamentos (Veloso; Villela; Gambiagi, abr.-jun. 2008, p. 224).

O estímulo às pequenas e médias empresas fazia parte da estratégia dos militares para acelerar o desenvolvimento econômico do Brasil através da diversificação da sua base econômica, reduzindo a dependência de setores específicos e tornar o Brasil um país mais competitivo com o estímulo de ideias inovadoras das pequenas e médias empresas.

Porém, pelo que se percebe nas pesquisas, toda essa evolução econômica e benéfica aos empresários possui um lado obscuro em relação aos trabalhadores, que

tiveram seus salários contidos em virtude da fórmula que previa os reajustes salariais de acordo com a inflação (Sanz; Mendonça, 2017). No período entre 1964 e 1985, o salário-mínimo caiu 50%, o que ocasionou toda concentração de renda em uma pequena parte da população (10%), levando ao crescimento da desigualdade social (Barrucho, 2018).

O crescimento acelerado, no entanto, produziu distorções. A concentração de renda no país cresceu e o desenvolvimento acompanhado de repressão política provocou mais exclusão social. A máxima da época era “o bolo tem de crescer primeiro para depois ser dividido (Tamarim, 2022, p. 26).

Foi a tentativa de atender às demandas do capital privado da indústria, que se sentia sub representada nos Planos Nacionais de Desenvolvimento, diante das oportunidades de um cenário econômico favorável e um alto investimento do governo nas indústrias estatais, que motivou o Executivo a atender às demandas da iniciativa privada industrial.

Na mesma época, de investimento do governo nas indústrias estatais, que os empresários das pequenas e médias indústrias se organizaram em associações com o objetivo de influenciar as políticas econômicas e ter um papel relevante nos projetos econômicos da época. A criação do CEBRAE estava intimamente vinculada ao movimento da burguesia interna, que buscava na instituição uma forma de proteger os interesses econômicos das pequenas e médias empresas (Dias, jan.-jun. 2017, p. 27).

Os outros setores da economia também exerceram importância na criação do antigo CEBRAE na medida em que tinham conexões com parte industrial dentro do bloco empresarial, e dessa forma integravam o *pool* de entidades e de associações fundamentais para se criar e consolidar a agência, demonstrando a diversidade de setores na representação das pequenas e médias empresas em todo o contexto das respectivas cadeias produtivas (Dias, jan.-jun. 2017, p. 35).

Inicialmente, a atuação do CEBRAE teve foco preponderantemente em coordenar os programas de crédito orientado disponibilizados pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE) e Bancos de Desenvolvimento Regionais. Dois anos após sua origem, em 1974, a entidade já contava com 230 colaboradores e estava presente em 19 estados (Almeida, 2020, p. 5).

Em 1976, através de uma orientação do governo federal, a entidade passou por uma unificação sistêmica integrando diversas entidades estaduais credenciadas à sua estrutura organizacional nacional, com o objetivo de ampliar o alcance e a efetividade do trabalho em favor das micro e pequenas empresas no Brasil.

Nos anos seguintes ao de sua criação, até 1990, o CEBRAE passou por diferentes conjunturas e transformações ampliando o número de entidades das agências cooperadoras, fortalecendo a base de apoio e universalizando a importância das pequenas e médias empresas para a economia, a qual, após o período de ascensão econômica, entrou em declínio com a alta inflação, o endividamento externo, o aumento da desigualdade e a instabilidade governamental.

Na década de 1980, a inflação atingiu índices alarmantes e o país passou por uma crise de recessão, enfrentando uma série de planos econômicos, os quais serviram para agravar ainda mais a crise. Foi também nessa época também que o país passou por um período de redemocratização (Marangoni, 2012, p. 1).

Durante a transição do regime militar para a democracia, as pequenas e médias empresas exerceram um papel relevante para o país, representando a não elite do capital, contribuindo para a inclusão política de setores popularmente explorados na América Latina, conscientização da importância destas empresas para o desenvolvimento da economia do país, especialmente na geração de empregos e tecnologia produzida no país e ativismo político das PME's (Nylén, jun. -dez. 2020, p. 280-284).

O princípio básico por trás do ativismo das pequenas empresas no Brasil sempre foi 'tratamento diferenciado' ou, como um proponente disse, 'tratamento desigual para desiguais'. O conceito não é diferente do de 'ação afirmativa' nos Estados Unidos, em que considerações especiais são tidas como apropriadas para um determinado grupo, a fim de compensar desigualdades ou preconceitos contra esse grupo que foram estruturados na sociedade (Nylén, jun. -dez. 2020, p. 281).

Nos anos seguintes, durante o processo de transição política, ocorrido de 1983 a 1994, o forte movimento de democratização culminou na promulgação da CF/1988 (Sallum Jr., jan.- abr., 2021, p. 281). Foi neste período, entre 1985 e 1990, durante os governos José Sarney e Fernando Collor de Mello, que o CEBRAE enfrentou diversas crises que enfraqueceram a instituição, uma grande instabilidade orçamentária, e se viu obrigado a demitir 110 profissionais, que correspondiam à época a 40% dos seus

colaboradores, quando passou a ser vinculado ao Ministério da Indústria e Comércio (SEBRAE).

O fortalecimento da entidade ocorre em 1990, durante o primeiro ano do governo de Fernando Collor de Melo (1990-1992), o qual, por meio do Decreto n. 99.570, que complementa a Lei n. 8.029/1990, desvinculou a instituição da administração pública para transformá-la em empresa privada, sem fins lucrativos, mantida por repasses das grandes empresas, proporcionais a sua folha de pagamento (SEBRAE).

Na ocasião, passou a incorporar o sistema S, denominado Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). As entidades parceiras que atendiam nos estados foram transformadas nas unidades do Sebrae em cada uma das unidades federativas (Sebrae UF's), com composição semelhante ao Sebrae Nacional, tornando-se empresa privada, sem fins lucrativos e de utilidade pública, mantida por repasses de empresas, conforme o valor de suas folhas de pagamento (Lopes, 1999, p. 52).

Ao mesmo tempo, também a partir de 1990, no governo Fernando Collor de Mello, sucedido pelo seu vice-presidente Itamar Franco (1992-1994), e, posteriormente, com o governo Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), várias medidas flexibilizaram as relações de trabalho e reduziram o papel do Estado na economia, uma das características do período conhecido como “neoliberalismo”. Essas medidas impactaram diretamente de forma negativa as condições e os direitos dos trabalhadores, aumentando a desigualdade social do país (Krein, 2001, p. 12).

Foi justamente no interesse de reduzir a intervenção estatal na economia e criar um ambiente favorável ao desenvolvimento das empresas que levaram à transformação e ao fortalecimento do SEBRAE através da nova estruturação. Pensava-se que a iniciativa privada poderia impulsionar o desenvolvimento do país, através de suporte técnico, capacitação, orientação e incentivos às micro e pequenas empresas. No mesmo período, com o governo Itamar Franco, houve articulações políticas e negociação entre diferentes forças sociais e políticas que visavam a estabilidade monetária e a abertura de mercado (Sallum Jr., jan.- abr., 2021, p. 284).

Anos depois, com a ascensão da oposição aos governos anteriores, o governo de Luiz Inácio Lula da Silva (2002-2010) encontrou um cenário bastante desafiador diante das fragilidades econômicas devidas às consequências adversas das políticas

neoliberais e da limitação da liberdade do poder do estado (Morais; Saad-Filho, out.-dez. 2011, p. 18). Por esse motivo, foi alvo de críticas, já que as políticas macroeconômicas mantiveram a orientação neoliberal do governo anterior.

Foi no segundo período do governo Lula (2006-2010), que houve uma inflexão na política brasileira, com a adoção de medidas conhecidas como “neodesenvolvimentistas”, que conciliaram elementos das políticas neoliberais com uma abordagem mais desenvolvimentista, promovendo o crescimento significativo do PIB, fortalecendo as grandes empresas nacionais, estatais e privatizadas, e reduzindo a pobreza.

Esse fortalecimento das grandes empresas teve impacto positivo nas micro e pequenas empresas, criando oportunidade de negócios a todos os setores, junto das políticas “neodesenvolvimentistas” que estimularam e promoveram um ambiente favorável ao empreendedorismo e ao desenvolvimento das micro e pequenas empresas, reconhecendo seu papel na geração de empregos e crescimento econômico (Morais; Saad-Filho, out.-dez. 2011, p. 12).

O SEBRAE atuou em um papel relevante junto aos interesses do governo federal na participação dos pequenos negócios na economia nacional, dada sua importância na redução da informalidade, na geração de emprego, na ocupação e renda, além da geração de impostos, a exemplo da concepção da Lei Complementar n. 123/2006, que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, cuja finalidade era estimular o progresso e a competitividade deste segmento empresarial, além da criação do microempreendedor individual.

Entre os benefícios trazidos pela Lei Geral da Micro e Pequena Empresas, como a criação de um regime tributário simplificado que unifica o recolhimento de impostos, facilitando e reduzindo a carga tributária das MPE's; e o acesso a crédito através de linhas específicas e da simplificação de processos para se obter empréstimos, está a criação do tratamento diferenciado às MPE's nas compras governamentais de estados e municípios.

A atuação do SEBRAE no processo de regulamentação da Lei Geral da Micro e Pequena Empresa foi fundamental, pois atuou junto aos municípios em cada uma das Unidades Federativas visando incentivar implementação e adequação das leis municipais sobre o assunto a partir das diretrizes da legislação federal: “A capacidade de gasto público se tornou um elemento relevante para a implantação da Lei Geral da

MPE, num cenário de um município com menos de 50 mil habitantes, quando o poder público é o maior comprador da localidade” (Carvalho; Coêlho, 2023, p. 6).

Com a modificação feita pela Lei Complementar n. 147/2014, a regulamentação local deixou de ser obrigatória para se implementar o acesso privilegiado das MPE's nas compras públicas de estados e municípios.

Nos anos seguintes, o governo Dilma Roussef (2011-2016) enfrentou diversos desafios econômicos e políticos que impactaram a economia brasileira e foi marcado por tentativas de estimular o crescimento econômico, especialmente após a crise financeira global de 2008, a qual, junto a outras barreiras econômicas nacionais, resultaram no aumento da inflação, taxa de juros, déficit nas contas públicas e crise política que levaram ao *impeachment* em 2016.

Nesse período, porém, deu-se continuidade às políticas do governo Lula de apoio às micro e pequenas empresas, criando em março de 2013, por meio da Lei n. 12.792/2013, a Secretaria da Micro e Pequena Empresa, o 39º Ministério do seu governo. O objetivo era firmar uma política de apoio e essas empresas, tão importantes para o desenvolvimento local. A pasta, no entanto, foi extinta em menos de 3 anos com a reforma administrativa e ministerial realizada em outubro em 2015. Ainda assim, representou conquistas importantes, a exemplo da ampliação de acesso ao Simples Nacional por empresas prestadoras de serviço e a desburocratização do processo de abertura e encerramento das empresas.

Durante todo esse período, o SEBRAE, cuja missão é “promover a competitividade e o desenvolvimento sustentável dos pequenos negócios e fomentar o empreendedorismo, para fortalecer a economia nacional” (MAPA....ed. 2022) continuou alinhada ao fomento e ao empreendedorismo, além de trabalhar a competitividade das MPE's através de consultorias de gestão, cursos e projetos de desenvolvimento local fortalecendo vocações regionais e toda a sua cadeia produtiva:

estimular, apoiar e educar para o empreendedorismo deve estar no topo das prioridades de um governo, tendo em vista que o empreendedor exerce uma influência marcante no processo de desenvolvimento econômico, humano e social de seu país, pois suas realizações são capazes de ampliar o potencial de uma comunidade, gerando empregos, recursos e novos valores (Escarlate, 2010, p. 4).

Nos períodos seguintes, nos governos Michel Temer (2016-2018) e Jair Messias Bolsonaro (2019-2022), houve estagnação econômica e baixa taxa de

crescimento. Adotou-se uma agenda ortodoxa-liberal, direcionando a economia para um novo modelo de desenvolvimento baseado em reformas, como a trabalhista (governo Michel Temer), em vigor a partir da promulgação da Lei n. 13.467/2017, e a previdenciária (governo Bolsonaro), cuja origem se deu pela Emenda Constitucional n. 103/2019, as quais reduziram ainda mais os direitos trabalhistas e o papel do Estado na economia, aumentando a concentração de renda e o abismo da desigualdade social.

Para acentuar essa desigualdade, a crise de saúde pública com o surgimento da pandemia Covid-19 e o negacionismo do governo federal no combate à pandemia, o Brasil se tornou um dos países com as maiores taxas de mortalidade do mundo. Ainda, foi durante o cenário pandêmico, conforme levantamento do Datafolha (Instituto de Pesquisa do grupo Folha de S. Paulo, encomendado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública "Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil" - 2021), 4,3 milhões de mulheres foram agredidas fisicamente no Brasil, isto é, a cada minuto, 8 mulheres, durante a pandemia, sofriam de violência doméstica, as quais, em alguns casos, resultaram em feminicídios (FIOCRUZ. Violência contra as mulheres no contexto da Covid-19, 2021).

O SEBRAE São Paulo atuou dando apoio e orientação aos empresários, principalmente nos primeiros meses, para renegociação de aluguéis, abertura de mercado *delivery*, aplicativos de *marketplace* para lojas e vendas *online*, além do investimento em linhas de crédito para que microempreendedores individuais, micro e pequenas empresas pudessem enfrentar essa crise pandêmica, remontando ao importante papel de acesso à crédito, o qual exerceu desde sua origem.

3.2 O comando diretivo nacional e o Sebrae São Paulo

O SEBRAE está presente em todos os estados do país e no Distrito Federal através de unidades estaduais que têm personalidade jurídica própria e seguem os direcionamentos estratégicos do Sebrae Nacional, desenvolvendo seus projetos conforme diretrizes e realidades de cada uma das unidades federativas (Estatuto Social, 2020, p. 2).

Conforme seu Estatuto Social, o Sebrae se organiza por meio do Conselho Deliberativo Nacional (CDN) e dos Conselhos Deliberativo Estadual em cada uma das

Unidades Federativas, respeitada suas competências. O Conselho Deliberativo, conforme o art. 12 do Estatuto, é órgão colegiado de direção superior formado através de representantes titulares e suplentes das confederações patronais, com representação tanto nos setores públicos quanto privados, e não recebem remuneração; cumprem mandato de 4 anos e tem permitida sua recondução.

Em 1972, quando o CEBRAE foi criado, seu Conselho Diretivo foi formado pela Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP), que integrava o departamento de operações especiais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE), pela Associação Brasileira dos Bancos de Desenvolvimento (ABDE), e pelo próprio BNDE, o qual, em 1989, passou a se chamar Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) (Melo, 2006, p. 58).

Antes da sua criação, a partir de 1960, já era possível notar um esforço articulado para o segmento das pequenas empresas, com a criação do Grupo Executivo de Assistência à Média e Pequena Empresa (GEAMPE), por meio do Decreto n. 48.738/1960, objetivando fortalecer a estrutura da cadeia produtiva da Indústria.

A partir daí, o BNDE, representante do Conselho Deliberativo do CEBRAE, criou, em 1964, o Programa de Financiamento à Pequena e Média Empresa (FIPEME), o qual, mais tarde, se tornaria o FINEP, representante do comando diretivo da entidade na ocasião da sua criação.

Ao decidir-se a prestar assistência financeira às pequenas e médias empresas, que até então não dispunham de crédito especializado no Brasil, o BNDE teve de vencer algumas dificuldades, sendo a mais premente a captação de recursos, visto que, por lei, os oriundos do Fundo de Reaparelhamento Econômico – sua principal fonte de recursos – têm destinação específica. Voltou-se, então, o BNDE para as fontes financeiras externas, encontrando no Banco Interamericano de Desenvolvimento o apoio de que necessitava. Em fins de 1964, foi assinado entre o BNDE e o BIO um contrato de empréstimo, pelo qual o segundo colocava à disposição do primeiro recurso no montante de US\$ 27 milhões, destinados a cobrir 50% dos gastos com um programa de assistência a empresários pequenos e médios. Os beneficiários deveriam cobrir obrigatoriamente 20% do custo do programa, cabendo o restante a outras fontes, inclusive o próprio BNDE (Conjuntura Econômica, 1966, p. 51).

Ao longo dos anos, houve mudanças de algumas entidades e representações diferentes de acordo com cada regionalidade das UF's, mas sempre com

representação diversificada dos setores da economia, ligada a diferentes interesses dos públicos envolvidos.

O Conselho Deliberativo do SEBRAE sempre exerceu um papel importante no que diz respeito às representações de diversos setores da economia, além de ser fundamental no processo de decisão colegiada da entidade.

Conforme o Estatuto Social do SEBRAE, é o Conselho que nomeia os diretores, em cada uma de suas competências: um diretor superintendente, um diretor técnico e um diretor de administração e finanças; além do Conselho Fiscal, que é o órgão de assessoramento do Conselho Deliberativo para assuntos de gestão contábil, patrimonial e financeira da empresa. Já a presidência do Conselho é atribuída ao titular na representação de seus associados e, assim como o CD, não recebe remuneração. Seu mandato é de 4 anos.

O custeio da entidade ocorre desde 1990, por meio das contribuições compulsórias incidentes sobre a folha de pagamento de salários das empresas, por sua vez direcionadas à manutenção de suas atividades e aplicadas conforme os respectivos estatutos (Almeida, 2020, p. 8). O Decreto n. 99.370/1990 definiu sua forma de custeio, objetivo e nomeação do CDE.

As contribuições destinadas ao custeio do SEBRAE são reconhecidas como Contribuições de Intervenção no Domínio Econômico (CIDE) e têm por objetivo preservar a economia por meio do regime diferenciado dado às MPE's (Almeida, 2020, p. 13).

Nesse contexto, as contribuições possuem natureza tributária dadas as características pecuniárias e a compulsoriedade. Por essa razão, as contribuições destinadas ao custeio do SEBRAE estão sujeitas ao regime de tributação disposto no art. 149 da CF/1988. A constitucionalidade da contribuição destinada ao SEBRAE já foi alvo de questionamento, pois não foi regulamentada por Lei Complementar. Diante disso, as médias e grandes empresas não se viam como beneficiárias do tratamento oferecida pela entidade às MPE's (Almeida, 2020, p. 9), mesmo contando com as pequenas empresas em todo o processo de cadeia produtiva.

Em 26 de novembro de 2003, o STF, no julgamento do RE 396.266/SC, pacificou a constitucionalidade de intervenção do domínio econômico, amparada no art. 149 da CF/1988, consignando a desnecessidade de se instituir contribuição através de Lei Complementar:

CONSTITUCIONAL. TRIBUTÁRIO. CONTRIBUIÇÃO: SEBRAE: CONTRIBUIÇÃO DE INTERVENÇÃO NO DOMÍNIO ECONÔMICO. Lei 8.029, de 12.4.1990, art. 8º, § 3º. Lei 8.154, de 28.12.1990. Lei 10.668, de 14.5.2003. C.F., art. 146, III; art. 149; art. 154, I; art. 195, § 4º. I. – As contribuições do art. 149, C.F. – contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse de categorias profissionais ou econômicas – posto estarem sujeitas à lei complementar do art. 146, III, C.F., isto não quer dizer que deverão ser instituídas por lei complementar. A contribuição social do art. 195, § 4º, C.F., decorrente de ‘outras fontes’, é que, para a sua instituição, será observada a técnica da competência residual da União: C.F., art. 154, I. II. – A contribuição para o SEBRAE configura contribuição de intervenção no domínio econômico. III. – Recurso extraordinário conhecido e provido¹⁶.

Antes de se adentrar a estrutura estadual do SEBRAE no estado de São Paulo, relevante mencionar a importância do empreendedorismo¹⁷ no estado, visto que as MPE’s paulistas são responsáveis por 32,60% do PIB estadual.

Conforme o relatório “Empreendedorismo Executivo no Estado de São Paulo”, da Associação Nacional de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (ANEGEPE) e o SEBRAE São Paulo, com base nas informações do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), estima-se que, em 2022, somente no Estado de São Paulo, 18,8 milhões de pessoas entre 18 e 64 anos estavam envolvidas na manutenção ou na criação de um negócio próprio, ou pretendiam abrir um negócio nos próximos 3 anos (61% da população adulta paulista). Destas, cerca de 9 milhões estavam envolvidas na manutenção ou na criação de um negócio próprio formal ou informal (29,3% da população adulta paulista). As demais pretendiam abrir um negócio num horizonte de 3 anos (GEM: empreendedorismo no estado de São Paulo, 2022, p. 31).

Fazendo um recorte de gênero na mesma pesquisa, observa-se que, em 2022, a taxa de empreendedores homens é mais alta que a de mulheres em todos os estágios do empreendedorismo, o que demonstra maior presença masculina nas atividades empreendedoras (GEM: empreendedorismo no estado de São Paulo, 2022, p 48), mais consolidadas, enquanto o feminino se revela mais presente nos

¹⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 396.266/SC é: RE 396266, Rel. Min. Carlos Velloso, j. 26-11-2003, DJ 27-02-2004 PP-00022 EMENT VOL-0214-01 PP-00001 RTJ VOL-00188-01 PP-00001.

¹⁷ De acordo com o SEBRAE, empreendedorismo é a capacidade de uma pessoa identificar problemas e oportunidades, desenvolver soluções e investir recursos na criação de algo positivo para a sociedade. Pode ser um negócio, um projeto ou um movimento que gere mudanças reais e impacto no cotidiano das pessoas.

empreendimentos mais incipientes, o que demonstra a falta de rede de apoio, fazendo a mortalidade das empresas dirigidas por mulheres ser ainda maior.

O Estatuto Social do SEBRAE São Paulo segue as regras do Sebrae Nacional, porém, tem características próprias, principalmente, no que diz respeito às entidades associativas, dito instituidores do Conselho Deliberativo do SEBRAE São Paulo. São elas, de acordo com o art. 8 do Estatuto: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE); Secretaria do Desenvolvimento Econômico, Ciência e Tecnologia; Associação Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento das Empresas Inovadoras (ANPEI); Fundação Parque Tecnológico de São Carlos (ParTec); Associação Comercial de São Paulo (ACISP); Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de São Paulo (FAESP); Federação das Indústrias de São Paulo (FIESP); Sindicato dos Bancos do Estado de São Paulo (SINDIBANCOS); Banco do Brasil S/A – Diretoria de Distribuição São Paulo (DISAP); DESENVOLVE-SP Agência de Fomento do Estado de São Paulo S.A.; Caixa Econômica Federal (CEF) e o Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo. (Estatuto Social Sebrae/SP, p. 2-3).

O papel dos diretores das estruturas estaduais é executar o orçamento, principalmente aquele destinado à atividade-fim da empresa, cumprindo diretrizes e prioridades do Conselho Deliberativo. Cabe a eles indicar pessoas para cargos de confiança dentro da estrutura, tanto na assessoria quanto à gerência e coordenação das unidades e escritórios regionais.

Essa indicação, em sua maioria, envolve funcionários de carreira, no entanto, é possível aos diretores indicarem pessoas do mercado externo, no limite de 25% da ocupação dos cargos de confiança dentro de cada diretoria, com vedação expressa do Conselho Deliberativo Estadual à possibilidade de indicação de funcionários externos aos cargos de confiança nas gerências dos 33 escritórios regionais espalhados pelo estado (Resolução CDE n. 008/2023).

O Comando Direto e o custeio do Sebrae em São Paulo têm demonstrado preocupação com a sustentabilidade financeira da organização, já que a entidade sempre sofreu ameaças com redução, e até mesmo extinção de seus recursos.

Aliás, essa responsabilidade pela geração de receita própria está definida nas Diretrizes, no Plano Anual de 2024 do Sistema Sebrae, que, em sua mais recente

atualização (julho/2023) estabelece os limites orçamentários e o cenário de recursos em seu item 2.1.3.:

Os Sebrae UF, individualmente, deverão captar recursos próprios mediante a geração de receitas de serviços e produtos; receitas de convênios, subvenções e auxílios; e receitas de convênios com o Sebrae NA com parceiros externos, que sejam executados no Sebrae UF. A captação desses recursos deverá ser de, no mínimo, 5% da arrecadação (Contribuição Social Ordinária Lei 8.154/90 e Contribuição Social do Nacional Resolução CDN 20/92) do Sebrae UF.

O Sebrae, como entidade que atua em benefício das MPE's brasileiras, com importante representação no PIB e na geração de emprego e renda, trabalha em algumas frentes, a principal delas, o combate à mortalidade das pequenas empresas através do estímulo à competitividade através de consultorias individuais e coletivas nas áreas de gestão empresarial, ponto crítico na estrutura de uma pequena empresa que, em geral, conta com uma especialidade técnica, mas não de gestão do negócio.

Este trabalho se intensificou nos últimos anos, sobretudo após os impactos gerados pela pandemia da Covid-10 nos pequenos negócios, sobretudo naqueles voltados à economia criativa, moda, turismo e artesanato, segundo dados da pesquisa "O Impacto da pandemia de coronavírus nos Pequenos Negócios – 13ª edição" (SEBRAE/FGV, 2021, p. 8).

Pesquisa quantitativa realizada pela Unidade Gestão Estratégica do Sebrae São Paulo, em fevereiro de 2022, sobre crédito orientado, envolvendo os microempreendedores individuais que receberam o crédito com investimento do Sebrae através do Desenvolve-SP, demonstrou que, o impacto do programa de acesso ao crédito foi capaz de aumentar o faturamento de 45% dos participantes do estudo; 37% conseguiram manter o faturamento, mesmo com cenário econômico desfavorável (Crédito Orientado, 2022, p. 24). Além disso, 47% dos respondentes se manifestaram positivamente quanto à facilidade para acesso ao crédito, e 64% declararam que o tempo entre a inscrição e o recebimento do crédito foi satisfatório (Crédito Orientado, 2022, p. 32-33).

O SEBRAE São Paulo também apoia o desenvolvimento de micro e pequenas empresas por meio do processo de inovação, atuando com aceleração de *startups* e de incubadoras de empresas por meio de convênios de cooperação com a Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (ANPROTEC).

Dentre suas ações em âmbito nacional está a articulação com a Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP) e o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTIC) (Faria, mar. 2021, p. 19).

No estado de São Paulo, a estrutura administrativa do SEBRAE, responsável pela gestão de projetos estaduais, centraliza-se na sua sede, na cidade de São Paulo. Além disso, a entidade é representada no Estado por meio de 33 escritórios regionais, que abrangem todos os municípios do estado, nos quais ficam concentradas a estrutura de funcionários celetistas que desenvolvem projetos locais e territoriais, e atendimento ao público.

O Sebrae conta com uma pequena estrutura (“Sebrae Aqui”), em 94% dos municípios de São Paulo, nos quais é possível, por meio de parceria com Prefeituras Municipais e entidades do município que representam comércio, indústria ou serviço, realizar atendimentos menos complexos que aqueles concretizados por consultores. São 1.045 agentes do “Sebrae Aqui”¹⁸, funcionários das entidades citadas, capacitados pelo Sebrae para atuarem em suas comarcas.

Desde a flexibilização das leis trabalhistas, o Sebrae conta com uma rede de 632 empresas prestadoras de serviços com 1.246 consultores¹⁹, os quais atuam em todo estado, realizando consultorias nas áreas da gestão empresarial. Apenas em 2023, o Sebrae realizou 17 mil consultorias, gerando R\$ 5.298.000,00 de renda para essas empresas e uma receita de R\$ 1.250.000,00 para o SEBRAE, já que uma pequena parte destas consultorias são parcialmente subsidiadas pela empresa.

Nos últimos anos, a atuação do Sebrae São Paulo tem sido direcionada ao desenvolvimento local e sustentável conforme as principais vocações da região (turismo, indústria ou comércio), principalmente por meio de arranjos produtivos locais ou identificações geográficas, sempre no sentido de fortalecer a economia, gerar emprego, renda e sustentabilidade local.

Nesse sentido, os APLs são espaços nos quais as empresas podem se beneficiar das externalidades positivas geradas pela proximidade geográfica, possibilitando formar redes de cooperação, aprendizado e disseminação do conhecimento especializado local. Essas interações e sinergias entre os agentes

¹⁸ Dados da Unidade de Atendimento ao Cliente do SEBRAE São Paulo, gestora do processo do SEBRAE Aqui.

¹⁹ Dados da Unidade Suprimentos do SEBRAE São Paulo, gestora do processo de Credenciamento, SOMA Sebrae.

econômicos locais são fundamentais para impulsionar a competitividade e a inovação, contribuindo para o desenvolvimento regional (SEBRAE/MG, 2014).

A pandemia da Covid-19 evidenciou a necessidade de se desenvolver empreendimentos locais como forma de se enfrentar os desafios econômicos surgidos com as medidas de isolamento social e o aumento do desemprego (Costa, 2020, p. 974). Essa postura trouxe como consequência uma responsabilidade coletiva sobre o desenvolvimento da economia local, estimulando ações que promovam, sobretudo, a proteção dos mais vulneráveis.

3.3 Os impactos dos projetos de empreendedorismo feminino

Os projetos de empreendedorismo feminino do Sebrae São Paulo tiveram origem na necessidade de inclusão produtiva de mulheres que vivem em situação de vulnerabilidade social, promovendo uma ampla visão e consciência de suas capacidades, facilitando acesso a capacitações comportamentais e de gestão empresarial, além de mentorias tecnológicas. O objetivo é que, através desse empoderamento, elas pudessem reescrever suas histórias, longe de qualquer tipo de violência, e de qualquer comportamento que as desvalorizem ou as limite.

Durante o projeto “SEBRAE Delas”, desenvolvido desde 2019 em São Paulo, o qual ganhou escala ao longo dos últimos anos, é preciso incentivar políticas públicas capazes de dar relevância a projetos que promovam oportunidades de trabalho às mulheres, dando visibilidade necessária ao combate à desvalorização do seu trabalho e a limitações típicas dos estereótipos de gênero (Bertolin; Kamada, jan.-jul. 2012, p. 16-18).

Outro ponto importante do programa foi levar as capacitações às mulheres no sistema carcerário, para terem oportunidade de gerar renda após deixarem o sistema prisional. Relevante lembrar que as prisões de mulheres nos últimos 15 anos aumentaram significativamente (455% no Brasil), a maioria em virtude do tráfico de drogas (60%), em grande número de casos, por motivos de relação de subordinação aos homens, aliciadas e influenciadas por seus companheiros (Beiro; Martino; Duarte, maio-ago. 2021, p. 640).

Segundo dados do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), frutos de pesquisa realizada sobre empreendedorismo no estado de São Paulo em 2022, entre as

empresas nascentes, 37,8% correspondem a empreendedorismo por necessidade – o desemprego é o principal motivo. Porém, quando se recorta por gênero, o empreendedorismo por necessidade é maior entre as mulheres (41,0%) se comparado aos homens (35,03%). A maior parte do empreendedorismo por necessidade (51,5% dos empreendedores) ocorre após os 55 anos de idade²⁰ (GEM, 2022, p. 89).

A pesquisa global demonstra que, entre as 49 economias mundiais participantes do levantamento em 2022, o indicador masculino continua a predominar entre os empreendimentos, exceto em 4 países, nos quais a taxa feminina excedeu a dos homens: Togo, Indonésia, Polônia e Qatar. Por outro lado, a disparidade de gênero (mais homens, menos mulheres) é maior em 4 países da Europa: Sérvia, Lituânia, Croácia e Letônia (GEM, 2022, p. 50-60).

Observa-se ainda que, o empreendedorismo feminino é fenômeno mais recente que o masculino, e que as empresas pertencentes a mulheres têm uma mortalidade maior que a dos homens. Isso ocorre porque, muitas vezes, elas possuem pouco apoio dentro de suas próprias famílias, o que gera medo e necessidade de comprovar que são competentes no mundo dos negócios, algo muito maior do que se fossem homens: “Empreendedoras muitas vezes enfrentam barreiras únicas, como discriminação de gênero, acesso limitado a financiamento e redes de contatos menos desenvolvidas, o que pode dificultar o sucesso de seus negócios” (Yano; Mateo; Machado, 2016, p. 316).

O empreendedorismo feminino no Brasil tem ganhado força ao longo dos anos, na medida em que sua importância vem sendo reconhecida pela sociedade. Trata-se de um forte aliado à geração de empregos e à valorização do trabalho da mulher, além de ser um grande responsável pelo desenvolvimento social com a mulher empreendedora exercendo papéis de representatividade, promovendo a igualdade de gênero, a educação e o desenvolvimento nas cidades ou bairro em que vivem.

Segundo pesquisa do Sebrae (Sebrae em dados, 2022, *online*), em 2020, havia 8,6 milhões de mulheres à frente de suas empresas (33,6% das empresas no país). No Sudeste, estão quase 50% delas. Dentre essas empreendedoras formais, a maior parte (51%) é de mulheres brancas; 53% delas têm até 44 anos.

²⁰ GEM São Paulo 2022. Porção sobre o TEA – a soma pode não totalizar 100%, pois em alguns empreendimentos, não é possível distinguir a motivação para empreender.

No que diz respeito à posição do domicílio e rendimentos, 49% destas mulheres são chefes de seus lares e têm um menor rendimento; 61% recebem até um salário-mínimo, embora a maioria (68%) possua nível de escolaridade médio e superior²¹.

Outro estudo do Sebrae Nacional elaborado pela Unidade Gestão Estratégica²² evidencia que, no mundo do empreendedorismo, apesar de estudarem mais, as mulheres têm menor remuneração que os homens; em sua maioria (82%), elas empreendem por necessidade e em atividades com pouca inovação, nas quais o resultado não poderia ser outro, senão, empresas mais vulneráveis e com menos valor agregado.

Esses dados, embora revelem a representatividade das mulheres no empreendedorismo, denuncia que, financeiramente, apesar de sustentarem suas famílias, os rendimentos são muito menores que os dos homens; a representatividade é ainda menor em empreendedorismos envolvendo ecossistemas de inovação, nos quais apenas 4,7% de *startups* são fundadas por mulheres (Arbex, mar. 2021, *online*).

Isso ocorre porque, para elas, é mais difícil dar o primeiro passo, visto que há muito preconceito, até desprezo com o trabalho da mulher em situações de alto nível hierárquico, reuniões de negócio e *networking*. Isso leva grande parte das mulheres, por medo de não conseguir, escolher atividades relacionadas ao universo feminino, como moda e artesanato, por acreditarem que as barreiras serão menores.

Quando se leva esse cenário às mulheres das periferias, locais em que há grande incidência de empreendedorismos informais, fica ainda mais difícil, visto que essas mulheres estão em situação de maior invisibilidade.

Diante disso, questiona-se: Como quebrar todas essas barreiras que impedem as mulheres, principalmente as mais vulneráveis, de romperem a insegurança motivada pelos preconceitos de uma sociedade machista e de repetição de padrões familiares, para receberem investimentos em projetos e acesso ao crédito na criação e no planejamento de suas empresas, para terem acesso às novas tecnologias e quebrarem esse ciclo de empreendedorismo de baixo impacto nas sociedades em que vivem?

Na linha do empoderamento das mulheres, sobretudo das mais vulneráveis através do empreendedorismo, por meio do programa “Sebrae Delas”, propõe-se o

²¹ SEBRAE. Empreendedorismo Feminino no Brasil. 2021. Nota: dado do III trim/2020.

²² Disponível em: www.datasebrae.com.br. Acesso em: 10 jun. 2024.

início de um diálogo com essas mulheres, na busca de reconhecimento do seu valor perante a sociedade, já que há um baixo reconhecimento delas enquanto mulher de sucesso. Essa conversa genuína, antes de falar sobre planejamento, gestão empresarial e inovação, tem mudado a vida de muito mais do que “1.000 mulheres”, nome inicial e piloto do programa estadual do Sebrae iniciado na zona sul da cidade de São Paulo.

Durante a pandemia da Covid-19, a ONU Mulheres, cujo objetivo é garantir os direitos humanos das mulheres no Brasil e no exterior, concretizou diversas iniciativas para eliminar a desigualdade de gênero dentro de casa; fez lista de checagem de ações governamentais para incluir a perspectiva de gênero na resposta à Covid-19; orientando governos sobre ações que poderiam ser tomadas para resolver problemas relacionados às mulheres e à pandemia, entre outras, em busca de um mundo mais igualitário.

Iniciativas como essas devem ser reconhecidas e amplificadas nas comunidades para que a força deste trabalho e a adoção de políticas transformativas de tornem perenes e constantes.

Não encontrando trabalho e incapaz de gerar renda, esta população permanece em total desalento e sem motivação para novas iniciativas. Em vista disso, transformar o empreendedorismo por necessidade de sobrevivência em oportunidades de negócios é o grande desafio que se coloca para os governos e as instituições como o Sebrae, cuja missão é “promover a competitividade e o desenvolvimento sustentável das micro e pequenas empresas” (Ricca, 2004, p. 713).

Programas como estes buscam, sobretudo, o empoderamento feminino, trabalhar a autoconfiança, criar uma rede de apoio entre mulheres, para elas se posicionarem perante a sociedade, e os *stakeholders*, para que possam, através do *networking*, desestabilizar o mercado corporativista masculino e ter oportunidades financeiras e de crédito.

Isso porque, as mulheres empreendedoras tendem a recorrer a laços de relacionamentos mais próximos, fortes, porém pouco provável a sustentar as atividades empreendedoras das pessoas, visto que o mundo dos negócios exige muito mais informações que aquelas existentes dentro do seu próprio meio de convívio (Vale, 2011, p. 14).

Os projetos voltados ao empreendedorismo feminino, em sua maioria relacionados à inclusão produtiva, buscam soluções em curto prazo, com o objetivo de combater cenários de pobreza e de diminuir, sobretudo, a dependência financeira em relação aos homens, que reflete nos diversos tipos de violência sofrida pelas mulheres, resultando grave risco às suas vidas. Isto porque, dados divulgados no relatório do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) mostram que o número de feminicídios em 2023 foi o maior desde que o crime foi tipificado (Bueno, 2023).

Não se ignora que, quando há separação das responsabilidades financeiras, a contribuição por parte dos maridos tende a ser ausente, deixando a mulher em um cenário de fragilidade econômica, especialmente quando responsável pelo sustento de seus filhos, suscetíveis a condições precárias de vida. Isso mostra que a abordagem da inclusão produtiva, por si, pode não ser eficaz sem uma consideração mais ampla das complexas dinâmicas familiares e das disparidades de gênero que contribuem para se perpetuar esse cenário desafiador (Novelino, jan. 2004, p. 3).

Assim, a premissa de que a perda da figura do principal provedor, reconhecido hipoteticamente como portador mais provável de características socialmente mais valorizadas na relação com o mercado de trabalho, com seu entorno e no próprio grupo doméstico, leva, conseqüentemente, à lógica conclusão da impossibilidade de as mulheres cumprirem bem as obrigações do chefe da família, já que se trata da transferência desse papel para alguém destituído dos atributos desejáveis ao enfrentamento da dupla condição de provedor e responsável pelo domicílio (Macedo, 2022, p. 398).

Nesse contexto, é crucial expandir a discussão para abordar o crescente número de famílias monoparentais, comandadas por mulheres, que enfrentam diariamente os desafios econômicos relacionados à geração de renda, acesso a empregos dignos e apoio social para suas famílias (Novelino, jan. 2004, p. 4). A análise é ainda mais pertinente considerando as transformações resultantes das políticas neoliberais implementadas a partir da década de 1980, marcadas pela redução do papel do Estado através da flexibilização dos direitos trabalhistas e do endividamento externo do país, fatores que acentuaram a desigualdade social do Brasil (Castro, 2014 p. 9).

Assim, a discussão sobre violência familiar e pobreza de famílias chefiadas por mulheres podem prescindir de uma análise crítica das políticas macroeconômicas e sociais que moldaram as oportunidades e os desafios enfrentados pelas mulheres,

reforçando a necessidade da sua representatividade em todas as instâncias de poder, e abordagens mais abrangentes e inclusivas para se enfrentar a todas essas questões sistêmicas.

Esclarece-se que, é preciso ir além nos projetos cujo objetivo é reduzir as desigualdades de gênero, tão presentes no mundo corporativo, para se tornarem políticas transformativas de igualdade. A ideia é superar os resultados imediatos, mas atuar como mecanismo de corrigir desigualdades estruturais que permeiam a sociedade desde sempre e que contribuem para a falta de representatividade de mulheres em posições de comando.

É preciso repensar tudo o que a sociedade ensinou quanto ao papel da mulher, para elas ocuparem de fato cargos de alta gerência, posições executivas, e se envolverem no empreendedorismo de alto valor agregado, voltado à tecnologia ou ao mercado financeiro, que necessitam de investimentos e de rede de influência, tão presentes no universo masculino.

Segundo Alice Eagly, coautora de *Through the labyrinth: the truth about how women become leaders* (2007), as mulheres começam suas carreiras em um labirinto no qual acreditam ser linear, todavia, durante o percurso, percebem a existência de muito mais obstáculos e reviravoltas os quais, somente quando superados, elas podem ir ao encontro dos seus objetivos profissionais.

As mulheres enfrentam obstáculos como vestígios de preconceito, seja em relação à sexualidade, aparência física, maternidade e demandas da vida familiar, aos quais foram ensinadas, em sua maioria, desde a infância, como de sua responsabilidade (Hryniewicz; Vianna, 2018, p. 334-344).

Ainda, mesmo alcançando papéis de liderança e indo ao encontro dos seus objetivos profissionais, as mulheres enfrentam em suas rotinas dificuldades de reconhecimento do seu trabalho, visto que as barreiras impostas para chegarem ao “fim do labirinto” favorecem o corporativismo masculino no ambiente de trabalho, isto é, sempre os homens em relação às mulheres.

Por isso, a representatividade de mulheres ocupando espaços de liderança no mundo dos negócios é algo tão importante para políticas efetivas de equidade de gênero no ambiente de trabalho, quebrando paradigmas de gênero, e dando acesso e espaço a mais mulheres nos ambientes empresariais. Esse deve ser o verdadeiro programa de inclusão produtiva e empoderamento da mulher.

Em 5-3-2024, foi divulgada durante a primeira reunião do Fórum Nacional da Mulher Empresária da Confederação Nacional da Indústria (CNI), com base em dados obtidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (IBGE, abr. 2024) que, mesmo estudando mais que os homens, a representação feminina em cargos de liderança em 2023 é inferior a 40% (39,1%), percentual que, ainda assim, demonstra um pequeno avanço quando comparado há 10 anos (2013), que era de 35,7%.

A igualdade salarial entre homens e mulheres requer políticas que visam não apenas abordar as disparidades salariais existentes, mas também, criar um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo a todos os gêneros. A União Europeia, por exemplo, através de instrumentos como o Tratado de Lisboa e a estratégia europeia para o emprego, busca garantir que os estados membros assegurem a igualdade salarial e adotem medidas de ação positiva que promovam o emprego e o empoderamento das mulheres (Rêgo, 2012, p. 37-41).

No Brasil, o Decreto n. 11.795/2023 regulamenta a Lei n. 14.611, que exige igualdade salarial entre mulheres e homens para empresas com 100 ou mais empregado, além de prever que, caso o Ministério do Trabalho e Emprego (TEM) identifique desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, deverá solicitar à empresa a elaboração de um Pano de Ação para mitigar o problema.

O questionamento que se traz ao trabalho gira em torno dos seguintes pontos: Como estimular as empresas sobre a importância desse trabalho? Ademais, como o SEBRAE São Paulo pode implementar projetos, como o de igualdade de gênero nas grandes corporações, ou até nas micro e pequenas empresas? Entre as respostas possíveis, o processo das compras públicas surge como opção no sentido de dar tratamento privilegiado em licitações, de empresas que tenham representações femininas em seu comando diretivo, para que estas mulheres possam de alguma forma implementar políticas corporativas em benefício das mulheres.

4 CRITÉRIOS RELATIVOS À IGUALDADE DE GÊNERO NAS COMPRAS PÚBLICAS

4.1 Licitações sustentáveis

As licitações e contratações públicas são um espelho das relações de mercado. Espera-se que o tomador de decisões tenha um comportamento racional diante dos objetivos vinculados ao interesse público, que os agentes públicos tomem decisões efetivas e socialmente desejáveis. A regulamentação do processo de compras é uma segurança jurídica com a finalidade de evitar desvios desta finalidade e diminuir falhas de mercado.

A expressão “falha de mercado” tem um significado muito preciso, não significando uma mera insatisfação com os resultados do mercado, ela se refere a situações em que o mercado não aloca os recursos de forma eficiente, havendo um potencial papel do governo para melhorar os resultados destinados à sociedade, ao meio ambiente, às empresas e à economia. A justificativa para intervenção através da regulação nasce nesse contexto. (Camelo; Nóbrega; Torres, 2022, p. 34; 35).

Ocorre que, nesse processo, similar às relações de mercado, há externalidades, ou seja, impactos indiretos que podem ser positivos, quando a contratação traz benefícios para determinados setores da economia ou grupos sociais; ou negativos, quando os custos à sociedade são maiores do que o interesse social que se pretendia atender com a contratação pública (Camelo; Nóbrega; Torres, 2022, p. 39).

Neste capítulo, são abordadas as externalidades positivas as quais podem ser trazidas pelas contratações públicas sustentáveis à sociedade em relação à igualdade de gênero, já que o conceito de sustentabilidade vai muito além da camada de carbono, e deve ser visto como a forma ampla de se colocar em prática o desenvolvimento sustentável voltado a eliminar toda forma de discriminação.

Antes de se abordar a Lei n. 14.133/2021, que sistematizou o uso de ferramentas de mercado, objetivando melhores resultados aos entes públicos, permitindo, assim, maior discricionariedade do agente público, especialmente no que tange à sustentabilidade e à responsabilidade social, é necessário traçar uma rápida linha do tempo para entender como estes conceitos se traduziram na modernização da Lei de Licitações.

O tema do desenvolvimento sustentável requer remeter ao cenário internacional, cujo ponto de partida é a criação pela ONU, da Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento Humano em 1983 (Japiassu; Guerra, 2017, p. 1889). Em 1987, essa Comissão foi responsável por elaborar o relatório de Brundtland²³, intitulado *Our Common Future*, “Nosso futuro comum”, divulgado pela Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas. O texto foi fundamental para popularizar a expressão “desenvolvimento sustentável”, destacando a importância de se atender aos anseios do presente sem prejudicar as necessidades das gerações futuras, e expressar a convicção de que a igualdade social, o crescimento econômico e a preservação do meio ambiente são possíveis de serem alcançados concomitantemente. Essa abordagem foi fundamental para chamar atenção para temas ligados à sustentabilidade e influenciar debates e ações em todo mundo (Ram, p. 13).

Portanto, ao se definirem os objetivos do desenvolvimento econômico e social, é preciso levar em conta sua sustentabilidade em todos os países – desenvolvidos ou em desenvolvimento, com economia de mercado ou de planejamento central. Haverá muitas interpretações, mas todas elas terão características comuns e devem derivar do consenso quanto ao conceito básico de desenvolvimento sustentável e quanto a uma série de estratégias necessárias para sua consecução (Brundtland, 1991, p. 46).

Além do conceito de desenvolvimento sustentável, o relatório “Nosso futuro comum” estabeleceu metas e objetivos sustentáveis nas áreas do meio ambiente, economia e sociedade; estimulou a adoção de boas práticas de sustentabilidade pelas organizações; promoveu incentivos para os ensinamentos de desenvolvimento sustentável no ensino superior; e o principal, motivou discussões em todo o mundo sobre o equilíbrio das necessidades da geração da época com as gerações atuais e futuras.

O Relatório Brundtland forneceu indicadores preparatórios para a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (CUNMAD), conhecida

²³ Gro Harlem Brundtand é uma política norueguesa, diplomata, médica e líder em desenvolvimento sustentável. Nascida em Osla, em 1939, foi Ministra dos Negócios Ambientais da Noruega. Exerceu também o cargo de primeira-ministra daquele país em 1981, e nos períodos 1986-1989 e 1990-1996. Em 1983, foi convidada pela ONU a presidir a *World Commission on Environment and Development* onde produziu o pioneiro relatório *Our Common Future*, publicado em 1987.

também como Eco-92, ocorrida no Rio de Janeiro em 1992, que trazia as bases para incluir o desenvolvimento sustentável nos compromissos dos países que assinaram os acordos aprovados na Eco-92, o que levou sustentabilidade a se tornar palavra-chave no vocabulário global do século XXI.

Nos anos seguintes, com a virada do milênio, a ONU adotou de 2000 a 2015, os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM's), com 8 metas globais que definiram objetivos a serem adotados para o desenvolvimento nos âmbitos nacionais e internacionais, voltadas para o combate à pobreza, destruição do meio ambiente, doenças epidêmicas e discriminação de gênero. Foram substituídos pelos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), aprovados durante a Assembleia Geral da ONU, em 2015, por mais de 190 países, aperfeiçoando os ODM's e dando ênfase aos direitos sociais e humanos, além da questão ambiental em detrimento do aspecto econômico (Gonçalves; Nascimento, 2020, p. 203). Dentre os ODS, destaca-se a Igualdade de Gênero (ODS n. 5) e a redução das desigualdades (ODS n. 10), objetos diretos desse estudo.

Já no contexto nacional, após 1980, houve avanços na legislação referente à proteção ambiental, principalmente pela falta de preocupação sobre os critérios ambientais nas grandes obras de infraestrutura nos governos dos militares. Uma dessas conquistas foi a promulgação da Lei n. 6.938/1981 durante o governo de João Figueiredo (1979-1985), que se transformou no marco da legislação ambiental brasileira, a dispor sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, introduzir as bases do Sistema Nacional do Meio Ambiente (SISNAMA) e estabelecer instrumentos para prevenir danos ambientais, além de mecanismos de reparação de danos (JAPIASSU, p. 1888).

Mesmo com esse avanço normativo, a proteção ambiental foi impulsionada pela promulgação da CF/1988, que atribuiu responsabilidades aos diferentes níveis de governo e estabeleceu o meio ambiente como um dos princípios expressos da ordem econômica no art. 170. Além disso, no título "Da Ordem Social", no capítulo sobre meio ambiente, definiu princípios da prevenção reforçando o compromisso ético das gerações atuais em garantir o acesso aos recursos ambientais às gerações futuras.

Logo depois, surgiram outras leis nacionais com o objetivo de normatizar melhorias em relação à legislação ambiental. Uma delas, a Lei n. 9.605/1998, que

elencou uma série de crimes ambientais, objetivando restringir práticas causadoras de danos à fauna, à flora, aos recursos naturais e ao meio ambiente. Foi, porém, com a publicação da Lei n. 12.349/2010, que o art. 3º da Lei n. 8.666/1993 passou a incluir obrigatoriamente a promoção do desenvolvimento nacional sustentável, calçado em três pilares: econômico, social e ambiental, até então em desuso para as contratações públicas.

Art. 3º. A licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia, a seleção da proposta mais vantajosa para a administração e a promoção do desenvolvimento nacional sustentável e será processada e julgada em estrita conformidade com os princípios básicos da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório, do julgamento objetivo e dos que lhes são correlatos (Lei n. 12.349/2010).

Contudo, somente com o Decreto n. 7.746/2012, que regulamentou o art. 3º do Lei n. 8.666/1993, que tinha redação alterada pela Lei de 2010, foram efetivamente estabelecidos critérios, práticas e diretrizes para promover o desenvolvimento nacional sustentável nas contratações da administração pública federal.

Assim, os avanços conquistados com a Lei n. 14.133/2021 (nova Lei de Licitações), principalmente ao tratar do desenvolvimento sustentável, não só como princípio, mas também como um dos objetivos do processo licitatório (art. 11, IV), refletem os progressos da legislação nacional de 1993 a 2012 (Cruz; Pazinato, 2022, p. 245).

Exemplo disso é a Lei Complementar n. 123/2006 (Lei da Micro e Pequena Empresa – MPE), que estabeleceu benefícios através de critérios diferenciados para participação de MPE's em licitações, no intuito de promover o desenvolvimento sustentável e social desse segmento empresarial, dada sua importância para a economia e a geração de empregos.

Observa-se como as evoluções legislativas sobre sustentabilidade nas licitações e execuções de contratos administrativos sinaliza relativa mudança no padrão de consumo da Administração Pública, um reflexo dos movimentos internacionais e, principalmente, da previsão da maior crise climática a qual se atravessa atualmente, além da crescente desigualdade social, motivada pelo capitalismo e pela sua conseqüente concentração de riquezas.

Nesse sentido, a Administração Pública deve ir além de apenas atender às demandas de aquisição de bens ou serviços. É crucial utilizar os princípios do

desenvolvimento sustentável como ferramenta eficaz para efetivar os valores constitucionais, promover o desenvolvimento nacional, reduzir desigualdades sociais, de gênero, além e proteger o meio ambiente, impactando, assim, toda cadeia produtiva do país (Cruz; Pazinato, 2022, p. 250).

4.2 A nova Lei de Licitações

Com vigência a partir de janeiro de 2024, a condução das licitações e das contratações públicas estão sujeitas aos preceitos da Lei n. 14.133/2021, mediante um regime de transição expresso, que se refere à celebração de contratos, atas de registro de preços ou licitações ocorridas antes da vigência da nova lei.

A nova lei de licitações tratou de consolidar dispositivos da lei de licitações anterior, vigente desde Lei n. 8.666/1993, com mais de 200 alterações, produzidas por aproximadamente 80 normas diversas (Oliveira, 2022, p. 41); além da Lei n. 12.462/2011 (Lei do Pregão) e do Regime Diferenciado de Contratações Públicas (Lei n. 14.462/2011), gerando um pouco de frustração por parte da comunidade jurídica sob a alegação de que não era uma lei disruptiva, já que unificou normas e regras já existentes, com poucas inovações (Garcia, 2021, p. 147).

No entanto, houve avanços. Exemplo disso são as inovações trazidas com a aplicação dos princípios do planejamento, transparência, competitividade, celeridade, economicidade e do desenvolvimento sustentável, não expressos no rol dos princípios do art. 5º da Lei, mas que podem ser facilmente observados através de uma análise hermenêutica:

Importante destacar que a nova Lei faz mais do que elencar novos princípios, eis que busca também dar concretude às diretrizes mais abstratas por meio de enfrentamentos objetivos a problemas históricos trazidos pela até então ausência deles, a exemplo do avanço da transparência que a forma eletrônica preferencial impõe; da evolução que a exigência de sondagens para conhecimento do solo acarreta ao planejamento das obras públicas; e da tentativa de aumentar a segurança jurídica com decisões mais céleres para resolver os potenciais conflitos com meios alternativos de resolução de controvérsias (Barbosa, 2021 p. 147).

Relevante compreender os aspectos inovadores da lei, considerando sua interação entre as dimensões jurídica, econômica e financeira. Os arts. 17 e 18 são exemplos, já que colocam o planejamento da contratação como princípio e fase a ser

cumprida nas compras públicas (Oliveira, 2022 p. 48) tudo porque é imperativo que as compras realizadas pela Administração Pública correspondam à real necessidade da contratação, e informe os planos orçamentários de cada ente e projeto administrativo, evitando compras desnecessárias, sem justificativas ou em quantidades mal dimensionadas.

Outro exemplo diz respeito ao orçamento sigiloso nas pesquisas de preço, capaz de dar à Administração Pública vantagem competitiva, além de diminuir discrepâncias entre o valor estimado e o valor contratado, deixando o ônus da composição de planilha de custos a cargo do licitante, conforme o produto ou o serviço que está sendo vendido, e não conforme previsão levantada por meio de pesquisas diretas realizadas com fornecedores, que tendem a ser exageradas.

Relevante lembrar que, planejamento, transparência e economicidade estão no centro da sustentabilidade, pois são capazes de evitar compras mal justificadas; ou preços nivelados por cima e, muitas vezes, através de cartelização de empresas de um setor/segmento específico.

A Lei n. 14.133/2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos) incorpora significativamente o conceito de desenvolvimento sustentável em diversos aspectos. Em seus princípios, o destaca no art. 5º, além de elevar o conceito ao patamar de objetivo do processo licitatório, conforme delineado no art. 11, IV, evidenciado o compromisso do Estado em promover práticas que considerem o impacto ambiental e social das compras públicas.

O planejamento das contratações também recebe um olhar direcionado para o desenvolvimento sustentável, conforme ressaltado no art. 11, parágrafo único, no qual a lei o enfatiza entre os objetivos estabelecidos como integrante do processo de planejamento, a indicar uma mudança de paradigma na gestão pública, a qual, em regra, trabalha com escassez de recursos. É fundamental o correto planejamento e a análise econômica de todo o processo licitatório.

A nova legislação ainda consolida as contratações públicas como instrumento estratégico para promover a inovação e o desenvolvimento nacional sustentável, o que implica uma reformulação nos métodos de avaliação dos custos envolvidos nas contratações, buscando considerar custos diretos e indiretos alinhados a este propósito, abordagens que refletem a intenção de integrar a sustentabilidade como

pilar fundamental no contexto das licitações e dos contratos administrativos no Brasil, conforme firmado pela nova legislação.

Nessa linha da análise econômica das licitações, é essencial a conciliação dos interesses ambientais, sociais e econômicos, diante das limitações e das necessidades da gestão governamental; é necessário combinar soluções inovadoras de compras para que, uma vez implementadas adequadamente, não envolva custos adicionais. Isto porque, se a maior parte dos agentes públicos optarem por critérios sustentáveis nas contratações, maior demanda e, conseqüentemente maior oferta, os custos dos produtos/serviços serão reduzidos.

A maior preocupação quando há a opção pelo uso de critérios sustentáveis se dá em relação ao custo e à possibilidade de se aumentar as despesas do gerenciamento público. As compras públicas devem ser pautadas em uma estratégia de implementação adequada, ou seja, nem sempre a licitação sustentável representa maior custo na contratação, ao contrário, pode promover, além da redução de riscos ambientais e sociais, uma competição na indústria e em todo o processo de cadeia produtiva, reduzindo gastos do contribuinte.

Nem sempre as licitações sustentáveis representaram economia na contratação, o que não significa abstração do princípio da eficiência, já que a proposta mais vantajosa para a Administração Pública deve ser interpretada em seu sentido amplo, uma vez que fatores como a preservação dos recursos ambientais e a busca por maior justiça social estão ligados aos anseios da sociedade. São custos ocultos e que devem ser analisados sob critérios que ultrapassam o preço.

As contratações feitas pelo SEBRAE, as quais possuem um regime diferenciado de orçamentos e despesas, como os demais serviços sociais e autônomos, seguem o Regulamento Próprio de Licitações e Contratos do Sistema SEBRAE (ANEXO 3) em conformidade à Lei de Licitações, mas que traz algumas especificidades, dada a natureza da instituição. Assim, o regulamento atual (Resolução do Conselho Deliberativo Nacional n. 439/2023) tratou de acompanhar as inovações trazidas pela nova norma, conforme se vê no item 3 da Relatoria da Reunião Ordinária, realizada em 28-11-2023:

O novo regulamento, ora em apreciação, visa a completar as atuações levadas a cabo desde 2021, em processo coordenado pelas Assessorias Jurídicas do Sistema Sebrae, visando à modernização, bem como às transformações impulsionadas pela Nova Lei de

Licitações (Lei n. 14.133/2021), pelo Marco Legal das Startups e do Empreendedorismo Inovador (Lei Complementar n. 182/21), pelo novo Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação (Lei n. 13.243/16) e pelo Estatuto Jurídica das Estatais (Lei n. 13.303/16).

Nesse sentido, já nos primeiros artigos do regulamento, observa-se preocupação com a sua interpretação conforme o “estímulo, sempre que possível, da inovação e da sustentabilidade ambiental, econômica e social” (art. 2º, II); a previsão de que o valor estimado da licitação poderá ser ocultado, a fim de propiciar propostas mais vantajosas e competitivas (art. 2º, parágrafo único), além de conceder, em regra, “tratamento favorecido, diferenciado e simplificado para o microempreendedor individual, a microempresa e a empresa de pequeno porte nas licitações do âmbito do sistema SEBRAE” (art. 4º) e “fomento do desenvolvimento local, por meio do apoio aos arranjos produtivos locais” (art. 4º, IV).

O novo regulamento sinaliza, assim, a promoção do desenvolvimento nacional sustentável, compromisso do novo normativo federal, mas de forma discreta, dando discricionariedade estadual para que cada SEBRAE, conforme sua unidade federativa, possa decidir com base em suas políticas de sustentabilidade ou divulgação dos valores estimados das licitações, que podem ou não ser divulgados.

No capítulo VII do RCLSS, que trata do fomento aos programas de integridade e de sustentabilidade, em sua seção II, estabelece medidas sustentáveis a serem observadas, sempre que possível, em todas as contratações realizadas pela empresa. Destaca-se, nesse contexto, o inciso VIII, que traz no rol de atendimentos referentes à sustentabilidade “redução das desigualdades sociais, ações de equidade de gênero, raça e etnia, inclusão e diversidade”, a demonstrar que a responsabilidade social nas contratações é essencial quando se fala em sustentabilidade.

Conforme se observa, os normativos, tanto federal quanto do sistema SEBRAE, abordam a sustentabilidade e trazem a igualdade de gênero como fator de responsabilidade social, porém, ainda é preciso quebrar paradigmas dentro das administrações, tanto de governos quanto de empresas públicas ou privadas, com gerenciamento de orçamento público (como o SEBRAE), de que essa busca vai ao encontro do interesse público e que, não necessariamente, representa desvio das finalidades nos processos de compras, dando segurança aos agentes públicos para colocarem em prática tudo o que está amplamente exposto nos normativos.

Um passo anterior pode envolver a adoção de políticas internas, no âmbito estrutural de cada entidade que trabalha com compras públicas, no sentido de dar maior segurança aos agentes de contratação para isso acontecer, sempre respeitando o planejamento, a justificativa adequada e a análise econômica da viabilidade da contratação, e não só os custos diretos envolvidos, mas também o estudo técnico sobre os impactos sociais que se pretendem alcançar com essa contratação.

Considerando as diretrizes já delineadas no capítulo anterior, por evidente, a adoção de medidas durante o processo de compras, objetivando à equidade salarial com base no gênero e à promoção de lideranças femininas nas empresas privadas, interessadas em fornecer produtos e serviços para o setor público, conforme recente legislação sobre igualdade salarial (Lei n. 14.611/2023), representa um passo significativo rumo à construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

4.3 Implementando melhorais para equidade de gênero nas compras públicas do Sebrae SÃO PAULO

Como visto, a Lei n. 14.133/2021 alterou significativamente as compras públicas sustentáveis no Brasil para atualizar a realidade das compras públicas do momento atual, após 28 anos de vigência da Lei n. 8.666/1993, marcada pelo excesso de formalismo e de redução da discricionariedade, que tornavam as compras públicas morosas pelo excesso de fases, de procedimentos e com custo elevado, quando comparados aos mercado (Tajra; Belchior, 2021, p. 120).

O novo regramento aborda a sustentabilidade em suas diversas dimensões, por meio da incorporação de critérios sustentáveis nas contratações públicas. Ao se fazer um recorte com base no aspecto social, a nova lei introduz, por exemplo, critérios de desempate baseados em políticas de gênero, estimulando práticas que promovam a inclusão social das mulheres, principalmente em setores historicamente dominados pelos homens (Araújo, 2023, p. 38), incentivando e permitindo a inclusão de cláusulas nos editais de licitação que promovam a igualdade de gênero no ambiente corporativo.

Assim, as alterações trazidas pelo novo regramento de compras são um poderoso instrumento de incentivo à implementação trazidas pela Lei de Licitações no que diz respeito à igualdade de gênero e à inclusão de mulheres nas relações de

representação e liderança das empresas que prestam serviço ou oferecem produtos ao Sebrae São Paulo.

Esse compromisso da nova legislação, especialmente em relação ao aspecto social da cadeia de fornecimento, está presente com maior frequência nas iniciativas privadas motivadas pelo alinhamento com os objetivos de desenvolvimento sustentável, mas também em razão de aspectos econômicos ligado ao aumento do seu valor de mercado em virtude do fortalecimento da marca junto a um mercado de consumo consciente.

Isso porque, a iniciativa privada vem mudando a forma de atuar através de processos que promovem uma gestão consciente dos respectivos negócios, dentro dos pilares de governança ambiental, social e corporativa (em inglês, *Environmental, social and corporate Governance* – ESG), diante da necessidade de se adaptar processos em razão da maior crise ambiental e climática a qual o mundo tem atravessado, que tem prejudicado sempre, em maior escala, pessoas menos favorecidas, dada a grande desigualdade social existente, sobretudo nos países do sul global.

Nas últimas décadas, a globalização da economia tem impulsionado as empresas a se tornarem socialmente responsáveis devido à concorrência internacional. Nesse cenário, a responsabilidade social tornou-se um diferencial competitivo fundamental, não apenas no que diz respeito à qualidade dos produtos, mas também pela reputação positiva perante consumidores e investidores (Araújo, 2023, p. 419).

Além disso, as empresas enfrentam a necessidade de atender normas e regulamentações nacionais e internacionais mais rigorosas, especialmente em questões ambientais e trabalhistas, o que torna a adoção de práticas socialmente responsáveis uma estratégia fundamental para se evitar sanções e até o boicote dos consumidores cada vez mais atentos ao desenvolvimento sustentável do país, que ganhou, nos últimos anos, um grande aliado nesta luta: as redes sociais.

Com base nesse raciocínio, ser uma empresa inclusiva, que respeita a diversidade, especialmente a igualdade de gênero, seja no salário, no combate a preconceitos e estereótipos de gênero, e que dê acesso às mulheres para assumirem cargos de liderança na mesma proporção dos homens, hoje, além de serem medidas de ação social e obrigação legal, são uma atração de investimentos e parcerias com

entidades do Terceiro Setor que podem se tornar grandes aliados para a empresa se tornar mais competitiva no mercado e fortalecer sua imagem corporativa.

Com as compras públicas, o contexto não é diferente. Elas estão sempre justificadas no interesse social. Como, por exemplo, adquirir produtos ou serviços sem observar políticas, ações ou medidas que busquem promover justiça social e preservação do meio ambiente? Como atender à demanda do interesse público, um grande motivador concorrencial para a iniciativa privada, sem observar essas políticas nas contratações públicas?

As medidas refletem de forma positiva para a sociedade e devem ser aplicadas também na esfera pública, que não tem o viés da necessidade de fortalecer a marca e aumentar valor de mercado, como ocorre nas empresas privadas, mas tem o dever de comprar sempre como forma de atender o interesse público.

Isso porque, a conciliação dos interesses ambientais, sociais e econômicos deve guiar os editais de licitação, já que a Administração Pública possui um representativo poder de compra que, atualmente, equivale a 12% do PIB brasileiro (BRASIL. Ministério da Economia, 31 out. 2022) e que pode, além de garantir a melhor contratação para a Administração Pública, dar acesso a mercado para a iniciativa privada, benefícios econômicos e desenvolvimento local.

No entanto, é necessário fazer uma análise social e econômica na própria legislação brasileira que rege as licitações no Brasil, e da evolução da discricionariedade que a Administração vem ganhando ao longo dos anos para se conseguir, além da análise procedimental, realizar uma análise econômica e efetiva das contratações, aliada às limitações e às necessidades da Administração Pública.

Dessa forma, a Lei n. 8.666/1993, fonte primária reguladora das licitações, passou por alterações ao longo das últimas décadas, a principal delas com a Lei n. 12.462/2011, que estabeleceu o regime diferenciado das contratações públicas, mudando o sentido meramente processual das licitações para dar um rigor voltado ao resultado finalístico da contratação. Daí surgiu o conceito da busca pela proposta mais vantajosa à Administração Pública.

O Regime Diferenciado de Compras (RDC) abriu caminho para a Lei n. 14.133/2021 (nova Lei de Licitação Pública), dando mais liberdade de opção à Administração, permitindo o uso de ferramentas de mercado nas análises econômicas das contratações. Na busca pelo melhor resultado, estabeleceu, ainda, critérios

sustentáveis, aliados aos princípios da econômica e vantajosidade, o que exige maior qualificação dos agentes públicos, os quais antes seguiam um rito puramente procedimental.

Nessa linha, a análise econômica das licitações se torna essencial na conciliação dos interesses ambientais, sociais e econômicos, diante das limitações e das necessidades da gestão governamental. Daí a necessidade de uma combinação de soluções inovadoras de compras para que, uma vez implementado adequadamente, não envolva custos adicionais. Reitera-se que, se a maior parte dos agentes públicos optarem por critérios sustentáveis nas contratações, uma maior demanda e conseqüentemente maior oferta, fará reduzir os custos de um produto/serviço.

Isso ocorre porque, a maior preocupação quando há a opção pelo uso de critérios sustentáveis e de responsabilidade social se dá em relação ao custo e à possibilidade de se aumentar as despesas do gerenciamento público. Afinal, a licitação sustentável está sempre ser pautada em uma estratégia de implementação adequada. Para isso, a análise do ciclo de vida sobre o produto pode ser um grande balizador, já que a contratação pode representar uma grande economia em longo prazo.

Significa dizer que, nem sempre, a licitação sustentável representará maior custo na contratação, ao contrário, pode promover, além da redução de riscos ambientais e sociais, uma competição na indústria e em todo processo de cadeia produtiva, diminuindo o gasto do contribuinte.

Nem sempre, no entanto, as licitações com esse perfil representaram economicidade na contratação, o que não significa abstração do princípio da eficiência, já que a proposta mais vantajosa à Administração Pública deve ser interpretada em seu sentido amplo, uma vez que fatores como a preservação dos recursos ambientais e a busca por maior justiça social estão indiscutivelmente ligados aos anseios da sociedade. São custos ocultos e que devem ser olhados além do preço.

Nesse contexto, o poder de discricionariedade fica, muitas vezes, restrito ao poder das instâncias superiores as quais têm rotatividade, característica da sua natureza jurídica. Daí ser imprescindível a existência de uma política de

sustentabilidade capaz de garantir que essas “melhorias” sejam o compromisso junto à entidade perante a sociedade, independentemente da sua gestão administrativa.

Isso porque, somente assim a entidade será capaz de, em seus editais, promover a igualdade nas compras públicas, sobretudo nas licitações que representam atividades de alto valor agregado, e que possam trazer impacto através de representatividade de mulheres na direção e na administração destas empresas.

Outro ponto de atenção é a possibilidade de se elaborar editais específicos para a aquisição de serviços envolvendo alta tecnologia proveniente de *startups* dirigidas por mulheres, ou no mercado financeiro, dado o baixo índice de representatividade no setor.

Entretanto, salienta-se que a introdução de perspectivas de gênero nas aquisições governamentais está se tornando cada vez mais relevante. Isso se destaca, especialmente, quanto à promoção da igualdade de gênero, incluindo mulheres nos processos de contratação e avaliando os impactos de gênero nas licitações.

Na busca por equidade, as abordagens de gênero nas compras públicas atuam como papel fundamental, são forma efetiva de levar oportunidades às mulheres no mundo dos negócios, como empreendedoras ou trabalhadoras.

Para isso, é necessário políticas públicas e políticas no âmbito diretivo de entidades como o SEBRAE, que possam desempenhar um papel fundamental na redução de desigualdades de gênero, fomentando a participação equitativa nos processos de contratação e fornecimento de bens e serviços.

Ao se mapear as compras públicas realizadas pelo SEBRAE São Paulo em 2023, observa-se um investimento de R\$ 165.357.607,12 na iniciativa privada, por meio de 87 contratações via licitação, a qual, em regra, conforme o RLCSS, precede a compras de produtos, obras, serviços e alienações. Desse total, R\$ 56.622.417,30 foram destinados a 28 empresas dirigidas (32%), administradas ou representadas por mulheres, o que corresponde a 34% do valor das compras realizadas por licitação feitas pelo SEBRAE São Paulo em 2023.

A partir de 2024, a Unidade Suprimentos, responsável pelas compras do SEBRAE São Paulo, aprimorou o formulário Estudo Técnico Preliminar (ETP), que serve como base para as unidades fornecerem informações técnicas pra a unidade elaborar o Termo de Referência da Contratação. O documento incorporou

questionamentos sobre a possibilidade de se utilizar critérios de sustentabilidade específicos para cada contratação, iniciando discussões sobre contratações sustentáveis, analisando possibilidades subsidiadas em estudos econômicos capazes de possibilitar compras mais responsáveis no que diz respeito ao meio ambiente e responsabilidade social surgidas como novos princípios por meio da Lei de Licitações e Regulamento de Licitações do Sistema SEBRAE.

Ainda assim, pretende-se com esse estudo aprimorar as possibilidades que permitam não somente contratar mais empresas dirigidas ou representadas por mulheres, mas também, exigir nos editais do SEBRAE São Paulo que, as empresas contratadas atuem conforme a Lei n. 14.611/2023 (Lei de Igualdade Salarial); para empresas com mais de 100 funcionários, que atuem em consonância com a legislação através de relatórios semestrais de transparência salarial, a conter informações sobre os salários de homens e mulheres, e a proporção de ocupação em cargos de liderança.

Outras iniciativas de responsabilidade social adotadas pelo SEBRAE São Paulo referem-se a compras realizadas na modalidade de dispensa de licitação em virtude do valor. Segundo o art. 13, I e II, do RLCSS), a licitação pode ser dispensada na aquisição de bens ou serviços até o valor de R\$ 92 mil, e na contratação de obras, serviços de engenharia e arquitetura ou de serviços automotores até R\$ 166 mil.

Nestes casos, dentro da possibilidade do RLCSS, o SEBRAE São Paulo atua nas compras por dispensa em virtude do valor, centralizando na Unidade Suprimentos as requisições de todo o estado. A unidade, por sua vez, realiza as compras de micro e pequenas empresas localizadas nas regiões nas quais o SEBRAE possui as regionais que a solicitaram.

Cada representação do SEBRAE possui CNPJ próprio e solicita a referida compra, no limite do art. 13 do regulamento, privilegiando o comércio e o prestador de serviços local. Tudo amparado pela CGU, que entendeu e publicou em sua cartilha:

Pergunta 14. Uma despesa contabilizada em um SEBRAE/UF, mas realizada por determinado escritório do SEBRAE nessa UF, deve ser considerada para fins de caracterização de fracionamento de despesas nesse SEBRAE/UF?

Não. O fracionamento de despesas não fica caracterizado pelas aquisições no âmbito de escritórios regionais dos SEBRAE/UF quando não ultrapassados, em cada escritório, o limite estabelecido no Regulamento de Licitações Contratos, devendo ser consolidados, em cada SEBRAE/UF, os

registros contábeis, de tal forma que permitam a identificação do gasto por escritório (CGU, 2019).

Por sua vez, o Tribunal de Contas da União (TCU) também já decidiu:

Planejamento – Objeto – Aquisição centralizada – Economicidade – Economia de escala – TCU. O TCU determinou à entidade do Sistema “S” que “observe os princípios da razoabilidade e da economicidade ao utilizar a Unidade/CNPJ como parâmetro limitador das aquisições de bens e serviços, devendo ser estudada a possibilidade e a viabilidade de planejamento centralizado em um único certame, englobando várias Unidades/CNPJs, de modo a garantir economicidade em razão do ganho em operações de grande escala” (TCU, Acórdão de Relação n. 4.752/2011, 2ª Câmara, Rel. Min. Augusto Sherman, DOU 12-07-2011).

Dessa forma, o local no qual os serviços serão realizados e os custos atribuídos a cada CNPJ ou Escritório Regional (ER), conforme mencionado nas transcrições acima, no SEBRAE São Paulo, têm sido guiados pelos princípios da economicidade e da razoabilidade, mas também visando promover o desenvolvimento do comércio local, sempre através de análise técnica pela Unidade Suprimentos, área responsável pelas contratações, abrindo espaço para a implementação de medidas que possam promover compras de empresas dirigidas por mulheres, até mesmo através de seus projetos, gerando mercado e renda para estes negócios.

Registra-se que, foram investidos em 2023, em compras nesta modalidade de dispensa de licitação, R\$ 9.007.822, por meio de 229 solicitações, conforme se vê no sistema RM e relatórios de gestão da US. Infelizmente, o sistema não traz dados de gênero dos representantes legais da empresa, oportunidade de melhoria identificada. Uma modificação no sistema pode, no futuro, trazer dados consistentes conforme o gênero dos dirigentes das empresas contratadas, permitindo implementar políticas não só de fortalecimento do comércio local, mas também de incentivo a redes de mulheres empreendedoras.

Relevante chamar atenção para um estudo realizado sobre o programa de credenciamento da empresa SOMA SEBRAE, o qual, através do credenciamento de empresas de consultoria e de instrução, oferece aos clientes SEBRAE prestação de serviços em todo o estado.

Assim, empresas de consultoria e instrutoria podem ter acesso ao edital pelo *site* <https://contato.sebraesp.com.br/soma/> e se inscreverem no programa que, em 2023, realizou 12.839 consultorias e 156 instrutorias. Foram investidos, diretamente

em resultados finalísticos aos clientes SEBRAE no estado de São Paulo R\$ 5.298.000,00²⁴.

Sobre o mapeamento de gênero, no que diz respeito aos representantes legais destas empresas, observam-se os números complicados no quadro abaixo: :

gênero	número de empresas	%
homem	468	62,81%
mulher	277	37,18%
total	745	100%

No que diz respeito aos técnicos credenciados, de acordo com o gênero, observa-se o seguinte cenário:

gênero	Técnicos credenciados	%
homem	750	60,19
mulher	496	39,80%
total	1246	100%

Outra modalidade de compras que merece destaque é a realizada via chamamento público para o programa SEBRAE CONECTA, o qual, conforme respectivo edital, tem por objetivo entregar às MPE's todas as ferramentas necessárias para uma gestão completa do dia a dia das empresas por meio de soluções digitais. No universo oferecido pelo SEBRAE, é possível observar que, quando se fala em empresas de tecnologia, a representatividade feminina é ainda menor.

Isso porque, conforme dados fornecidos pela Unidade de Suprimentos em 24-5-2014, uma em cada 10 empresas cadastradas é representada legalmente por uma mulher. Na prática, isso demonstra que a desigualdade de gênero em empreendimentos envolvendo tecnologia é ainda maior.

Assim, como se vê, no credenciamento surge uma importante oportunidade do SEBRAE São Paulo realizar um trabalho a servir como modelo para outras UF's do SEBRAE e empresas, no sentido de promover não apenas empresas de tecnologia

²⁴ Dados fornecidos pela coordenadora estadual do programa SOMA, Débora dos Ramos Batista

dirigidas por mulheres, mas que possa refletir na falta de investimento sofrido pelos empreendimentos femininos quando comparados aos masculinos.

Conforme evidenciado ao longo da pesquisa, a disparidade de gênero no mundo dos negócios não se deve à falta de qualificação e expertise das mulheres quanto aos requisitos necessários para as contratações, mas, frequentemente, à falta de acesso a essas oportunidades. Uma melhoria identificada é a implementação de medidas inclusivas que exijam das empresas contratadas pelo SEBRAE São Paulo o cumprimento dos requisitos da Lei n. 14.611/2023 (Lei de Igualdade Salarial) e que visem informar e capacitar a rede de mulheres empreendedoras sobre as oportunidades de acesso a mercados disponíveis, além de promover um equilíbrio de gênero desejado em todas as contratações públicas, independentemente da modalidade.

Essencial, portanto, orientar e incentivar para que as mulheres participem ativamente dos processos de licitação, desmistificando eventuais complexidades, e evidenciando os benefícios inerentes a esse tipo de contratação. Essa abordagem visa não apenas apoiar a sobrevivência e a expansão dos negócios liderados por mulheres, mas também contribuir para mitigar a taxa de mortalidade empresarial, que, conforme destacado, tende a ser mais elevada no empreendedorismo feminino. Além disso, é fundamental implementar programas educativos e de capacitação específicos, que possam fortalecer as habilidades e os conhecimentos necessários para que as empreendedoras possam competir de maneira mais equitativa e bem-sucedida nos processos de licitação, ampliando, assim, suas oportunidades de crescimento e de sustentabilidade no mercado.

Nancy Fraser (jan.-jun. 2017, p. 2) menciona a luta por reconhecimento nas questões de gênero como uma das lutas pela identidade e diferença que ganharam notoriedade nos últimos anos, ao discutir a importância de integrar os melhores aspectos da política de redistribuição e da política de reconhecimento para desafiar a injustiça em ambas as frentes, incluindo a injustiça de gênero.

Distinções entre os efeitos das compras públicas no mundo dos negócios de homens e mulheres pode servir como meio de se avaliar os impactos de gênero nas compras governamentais, demonstrando como as aquisições públicas podem influenciar a divisão sexual do trabalho, a segurança pública de mulheres, sobretudo

vítimas de violência familiar, além de contribuir na mudança de cenários de desigualdades nas próximas gerações.

Alicerçado em um sólido arcabouço teórico, reforçado pelas evoluções legislativas e, principalmente, na Lei n. 14.133/2021, atualmente, é possível utilizar ferramentas de mercado para se obter maior efetividade nas compras públicas.

Essa abordagem contemporânea permite uma profunda análise econômica de mercado, promovendo meios inovadores de contratação que impactam positivamente a sociedade ao longo do tempo, resultando em níveis elevados de sustentabilidade e de desenvolvimento social. Assim, é fundamental que os órgãos públicos explorem de forma proativa as ferramentas disponíveis, alavancando a efetividade das compras públicas e impulsionando a construção de um futuro mais sustentável e socialmente impactante.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa aqui proposta abordou três análises empíricas, as quais se conectam através da inclusão de critérios relativos à igualdade de gênero nas compras públicas do SEBRAE São Paulo, como forma de reduzir desigualdades estruturais de gênero que afetam toda a sociedade. Isto porque, os preconceitos de gênero fazem o trabalho da mulher ser visto de forma limitada, refletindo em salários menores e em poucos acessos a cargos de alta gestão, além de muitas dificuldades no mundo do empreendedorismo, em decorrência da falta de apoio familiar e investidores. A vigência de leis importantes no último ano, como a Lei de Licitações, o novo Regulamento de Compras e Contratações do Sistema SEBRAE e a Lei de Igualdade Salarial abrem caminho para se implementar no âmbito estadual do SEBRAE medidas para essa inclusão ocorrer e se refletir em melhores oportunidades de negócios às mulheres.

No início da pesquisa, são abordados os desafios da igualdade de gênero no ambiente corporativo, destacando-se, dentre eles, o sexismo em ambientes profissionais e o contexto histórico pelo qual essa separação do trabalho e a responsabilização dada a mulher em relação às tarefas domésticas refletiram em barreiras enfrentadas atualmente por mulheres em questões ligadas à igualdade de salários, oportunidades no ambiente corporativo e dupla jornada. São trazidos indicadores importantes, por exemplo, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, porém, em regimes parciais, informalidade ou atividades menos remuneradas. Aborda-se, ainda, a recente legislação sobre a igualdade salarial e as barreiras a serem combatidas em busca da igualdade de oportunidades.

No capítulo seguinte, o objetivo foi elucidar o aspecto social e político da criação do SEBRAE, traçando um paralelo desde a sua criação, no regime militar, até os dias atuais, passando pela democratização do Brasil, pelo cenário de políticas neoliberais e neodesenvolvimentistas, e como cada um destes períodos contribuíram para o desenvolvimento da entidade e do trabalho o qual realiza, tudo para demonstrar a função social do SEBRAE e como a justiça social deve ser um balizador de suas atividades. Aborda-se, ainda, a estrutura do comendo diretivo e a origem do seu orçamento, além da estrutura estadual do SEBRAE São Paulo, fazendo uma conexão com gênero por meio de projetos de empreendedorismo feminino realizados pela

empresa, e que se tornaram uma forma de empoderar mulheres para saírem da invisibilidade e garantirem o sustento de suas famílias através da independência financeira.

Ato contínuo, apresenta-se em outro capítulo da pesquisa o conceito de licitações sustentáveis, demonstrando os avanços legislativos sobre as compras públicas que hoje permitem ao agente público, por meio de estudos de viabilidade, realizar contratações que promovam o Desenvolvimento Nacional Sustentável, seja pela preservação do meio ambiente, seja através de políticas de justiça social na qual a igualdade de gênero se encaixa. É trazido, ainda, o mapeamento das compras públicas realizadas pelo SEBRAE São Paulo durante o ano de 2023 conforme o gênero e busca soluções práticas para se incluir critérios relativos à igualdade de gênero nas compras da entidade.

No começo desta pesquisa, imaginava-se propor mudanças no Regulamento de Compras do SEBRAE para dar tratamento preferencial a mulheres nos processos de licitação da empresa. No entanto, após analisar o contexto histórico da dinâmica antagonista do trabalho, e como essa divisão estruturalmente afeta o trabalho da mulher até hoje, tudo isso considerando o aumento da participação do trabalho da mulher, porém, em atividades mal remuneradas, de regime parcial, informal ou em empreendimentos reforçados pelos estereótipos de gênero, percebe-se que é preciso ir além. É necessário garantir no processo de compras, por meio dos editais de licitação, que as empresas participantes do processo de compras públicas cumpram políticas de integridade e sustentabilidade capazes de garantir o acesso a mulheres a cargos de alto valor agregado e, principalmente, que garanta a igualdade de remuneração em relação aos homens que ocupam a mesma atividade, proposta que está sendo levada à direção do SEBRAE São Paulo.

Tudo isso consubstanciado na nova Lei de Licitações, no novo Regulamento de Compras do Sistema SEBRAE e na Lei de Igualdade Salarial. Com base na experiência dos projetos pilotos a serem realizados pelo SEBRAE São Paulo, será possível dar o próximo passo e propor inclusão no RCCSS de um detalhamento maior referente à busca de igualdade de gênero nos programas de integridade e sustentabilidade delineados no novo regramento, visando dar mais conforto às unidades do SEBRAE para que suas unidades federativas possam implementar

medidas com mais segurança, as quais reflitam em compras que possam combater desigualdades e promover a equidade em relação ao trabalho da mulher.

Ainda, o mapeamento realizado nas compras públicas do SEBRAE, e as melhorias sistêmicas que permitam expandir o estudo e obter dados precisos de acordo com gênero, permitem que o SEBRAE São Paulo promova ações para atrair empresas que possuem mulheres em seu Comando Diretivo.

O objetivo é buscar maior equilíbrio nas contratações, sejam nos processos via licitação, dispensas em decorrência do valor, no programa de credenciamento de suas consultorias, nos programas voltados ao chamamento público de empresas de tecnologia, entre vários outros projetos do SEBRAE São Paulo. É, portanto, uma forma de expandir o sucesso dos projetos de empreendedorismo feminino a um programa que continue dando suporte aos empreendimentos por necessidade, mas que também dê acesso a novos mercados, promovam contratações de mulheres em lugares majoritariamente ocupados por homens e que, acima de tudo, garanta igualdade de direitos e justiça social.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: uma força de trabalho secundária? Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2007. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>. Acesso em: 07 jun. 2024.

AGUAYO, Beatriz Eugenia Cid; RAMIREZ, Loreto Patricia Arias. Economia solidária na politização do trabalho oculto das mulheres. **Revista Estudos Feministas**, 27(2), Florianópolis. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/XDgT8YBkvNNJR7VgRC5CSFH/?format=pdf&lang=es>. Acesso em: 07 jun. 2024.

AGUIAR, Neuma. Patriarcado, sociedade e patrimonialismo. **Soc. Estado** n. 15 (2), dez. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/cRnvYmPTgc59jggw7kV5F4d/?lang=pt>. Acesso em: 10 jun. 2024.

ALMEIDA, Edvaldo Nilo. Constitucionalidade das contribuições destinadas ao custeio do SEBRAE à luz das alterações promovidas pela Emenda Constitucional n. 33/2001 e dos termos do Recurso Extraordinário n. 603624. **Revista Científica do UniRios**, 2020.

ALVES, Ana Elizabeth Santos. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 271-289, maio-ago. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/8nTGWjJrv7MsqfCmLvZhvvL/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 08 jun. 2024.

ARAÚJO, Sofia Bilar. **Políticas de gênero nas empresas**: como o ESG e a nova Lei de Licitações podem impulsionar a inclusão social. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://adelpha-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/55a4b37e-cd7d-4fb1-a1a4-e8f03f3d62f3/content>. Acesso em: 07 jun. 2024.

ARBEX, Gabriela. Ecosistema de inovação tem apenas 4,7% de *startups* fundadas por mulheres. **Forbes**, mar. 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2021/03/ecossistema-de-inovacao-tem-apenas-51-de-startups-fundadas-por-mulheres/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BARBOSA, Jandeson da Costa; KHOURY, Nicola Espinheira da Costa; MACIEL, Francismary Souza Pimenta. Aspectos hermenêuticos da nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos. **Revista TCU** n. 14712. Disponível em: <https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/1695>. Acesso em: 7 jun. 2024.

BARBOSA, Lucyana Oliveira; BIZARRIA, Fabiana Pinto de Almeida; BARBOSA, Flávia Lorenne Sampaio Barbosa; GUIMARÃES. **Liderança feminina em contexto de economia solidária** – o caso da feira agroecológica e cultural de mulheres no Butantã. 2022. Disponível em:

<https://www.conjecturas.org/index.php/edicoes/article/view/713/556>. Acesso em: 07 jun. 2024.

BARROSO, Milena Fernandes. Notas para o debate das relações de exploração-opressão na sociedade patriarcal-racista-capitalista. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 133, p. 446-462, set.-dez. 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/sssoc/a/7j9vg6SZxtg6bxSDqc9CHLd/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BARRUCHO, Luis. 50 anos do AI-5: Os números por trás do ‘milagre econômico’ da ditadura no Brasil. **BBC News Brasil**, 2018. Disponível em:

<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-45960213>. Acesso em: 07 jun. 2024.

BEIRO, Ludmila; MARTINO, Natalia; DUARTE, Thais Lemos. Antes das grades: perfis e dinâmicas criminais de mulheres presas em Minas Gerais. **Revista Sociedade e Estado**, v. 36, n. 2, maio-ago. 2021.

BERTH, Joice. **O que é empoderamento?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BERTOLAMI, Mariana *et al.* Sobrevivência de empresas nascentes: influência do capital humano, social, práticas gerenciais e gênero. *Rev. Adm. Contemp.* 22 (3), jun. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/vCKmBzmhcxvgf3xtTWLpfb/#>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BERTOLIN, Patricia Tuma Martins; KAMADA, Fabiana Larissa. Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos. **Caderno Espaço Feminino**, v. 25, jan.-jul. 2012, Uberlândia/MG. Disponível em:

<https://seer.ufu.br/index.php/nequem/article/view/13656>. Acesso em: 07 jun. 2024.

BOTELHO, Julia. Vertentes do feminismo: conheça as principais ondas e correntes.

Portal Politize – cidadania, cultura e sociedade. 11 fev. 2022. Disponível em:

<https://www.politize.com.br/feminismo/>. Acesso em: 07 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n. 9.605, de 12 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências.

BRASIL. **Decreto n. 7.746, de 5 de junho de 2012**. Regulamenta o art. 3º da Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993, para estabelecer critérios e práticas para a promoção do desenvolvimento nacional sustentável nas contratações realizadas pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional e pelas empresas estatais dependentes, e institui a Comissão Interministerial de Sustentabilidade na Administração Pública (CISAP) (Redação dada pelo Decreto n. 9.178, de 2017). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/decreto/d7746.htm. Acesso em: 07 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n. 12.349, de 15 de dezembro de 2010**. Altera as Leis n. 8.666, de 21 de junho de 1993, 8.958, de 20 de dezembro de 1994, e 10.973, de 2 de dezembro de 2004; e revoga o § 1º do art. 2º da Lei n. 11.273, de 6 de fevereiro de 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12349.htm. Acesso em: 07 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n. 14.133, de 1 de abril de 2021**. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.133-de-1-de-abril-de-2021-311876884>. Acesso em: 07 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 07 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993**. Lei de Licitações (Revogada pela Lei n. 14.133/2021). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm. Acesso em: 07 jun. 2024.

BRASIL. Ministério da Economia. **Economia assina acordo em contratações públicas com agência americana de comércio e desenvolvimento**. 31 out. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2022/janeiro/economia-assina-acordo-em-contratacoes-publicas-com-agencia-americana-de-comercio-e-desenvolvimento>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG). NJ Especial – **Sexismo no trabalho**: profissionais ainda enfrentam discriminação de gênero. Belo Horizonte/MG, mar. 2017. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-ortr/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2017/nj-especial-sexismo-no-trabalho-profissionais-ainda-enfrentam-discriminacao-de-genero-10-03-2017-06-04-acs#:~:text=O%20termo%20%22sexismo%22%20representa%20o,causa%20da%20sua%20identidade%20sexual>. Acesso em: 03 jun. 2024.

BRUNDTLAND, Go Harlem. **Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**: nosso futuro comum. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1991. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4245128/mod_resource/content/3/Nosso%20Futuro%20Comum.pdf. Acesso em: 07 jun. 2024.

BUENO, Samira *et al.* **Feminicídios em 2023**. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024.

CAMELO, Bradson; NÓBREGA, Marcos; TORRES, Ronny Charles L. **Análise econômica das licitações e contratos**: de acordo com a Lei n. 14.133/2021. Belo Horizonte: Fórum, 2022.

CARVALHO, Gregory dos Passos; CÔELHO, Denilson Bandeira. Difusão da Lei Geral da Micro e Pequena Empresa em municípios paulistas. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, 57, 2023. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/89369>. Acesso em: 07 jun. 2024.

CASTRO, Ana Beatriz Candido; SIMÕES, Jassira; SANTOS, Jakciane Simões dos. Gênero, patriarcado, divisão sexual do trabalho e a força de trabalho feminina na sociabilidade capitalista. In: **XVI Jornada de Iniciação Científica de Direito da UFPR**, Curitiba, 2014. Disponível em: https://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51197-29062018-084053.pdf. Acesso em: 07 jun. 2024.d

CASTRO, Mary Garcia. “Feminização da pobreza” em cenário neoliberal. **Mulher e Trabalho**, v. 6, 2006. Disponível em: <https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/mulheretrabalho/issue/view/178/showToc>. Acesso em: 08 jun. 2024.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Trad. Rane Souza. São Paulo: Boitempo, 2021.

CONJUNTURA ECONÔMICA. **Estudo Especial/ FIPEME**: crédito às pequenas e médias empresas. Dez. 1966. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rce/article/view/67991/65622>. Acesso em: 07 jun. 2024.

CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero**: uma perspectiva global. Trad. e revisão técnica Marília Moschkovich. São Paulo: Versus, 2015.

COSTA, Simone Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 54, 4, p. 969-978, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/SGWCFyFzjzrDwgDJYKcdhNt/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 07 jun. 2024.

CRUZ, André Barbosa; PAZINATO, Liane Francisca Huning. A busca pelo desenvolvimento sustentável na nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos do Brasil – Lei n. 1.133/2021. **Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública**, 2022. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdagp/article/view/9184>. Acesso em: 08 jun. 2024.

DIAS, Vanessa Tavares. O papel das associações empresariais da indústria na criação do antigo CEBRAE. **Revista Sinais** n. 21/1, jan.-jun. 2017, Vitória/ES. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/sinais/article/view/14461>. Acesso em: 08 jun. 2024.

DUARTE, Ana Rita Fonteles. **Therezinha Zerbini**: protagonismo e ação política na luta das mulheres contra a Ditadura. Disponível em: https://www.encontro2016.historiaoral.org.br/resources/anais/13/1462050521_ARQUIVO_TherezinhaZerbini.pdf. Acesso em: 10 jun. 2024.

ESCARLATE, L. F. **Aprender a empreender**. Brasília: Fundação Roberto Marinho/ SEBRAE, 2010.

FACHIN, Melina Girardi; RAMOS, Catarina M. V. O vírus do neoliberalismo multinível como alternativa à crise individualista. **Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva**. Belo Horizonte, set.-dez. 2020. Disponível em: <https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2021/01/DIR42-07.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.

FARIA, Krishna Aum de *et al.* Atuação do Sebrae nos ambientes de inovação: horizonte de atuação a partir de 2019. **Cadernos de Prospecção**, v. 14, n. 1, p. 41-59, mar. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nit/article/view/32725>. Acesso em: 07 jun. 2024.

FEEEx. Disponível em: <https://atmosfera.fia.com.br/liderancas-femininas-sao-mais-inovadoras-transmitem-maior-confianca/>. Acesso em: 07 jun. 2024.

FIOCRUZ/LIMA, Everton. **Violência contra as mulheres no contexto da Covid-19**. 2021. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/violencia-contra-mulheres-no-contexto-da-covid-19>. Acesso em 10 jun. 2024.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. Mulheres no mercado de trabalho: grandes números. Série 1, 2007. Disponível em: <https://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie1.php?area=series>. Acesso em: 08 jun. 2024.

FRASER, Nancy. Para uma crítica das crises do capitalismo: entrevista com Nancy Fraser. **Perspectivas**, São Paulo, v. 49, p. 161-185, jan.-jun. 2017. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/10986>. Acesso em: 07 jun. 2024.

FREITAS, Maria Ester de. **Revista de Administração de Empresas**. Cultura organizacional: grandes temas em debate. São Paulo: EAESP/FGV, 1991. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/mKsTP5dPXY3gDvqtRHmhd7Q/>. Acesso em: 07 jun. 2024.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Mulheres no mercado de trabalho**: grandes números. Disponível em: <https://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie1.php?area=series>. Acesso em: 10 jun. 2024.

GARCIA, Flavio Amaral. **Uma visão geral da Lei n. 14.133/2021**: avanços e omissões, 2021. Disponível em: <https://zenite.blog.br/uma-visao-geral-da-lei-n-14-133-2021-avancos-e-omissoes/>. Acesso em: 07 jun. 2024.

GEM. **Global Entrepreneurship Monitor**: empreendedorismo no estado de São Paulo. 2022. ANGEPEPE; SEBRAE-SP, 2023.

GESTÃO KAIRÓS. **Representatividade e percepção**. Censo multisetorial da Gestão Kairós. 2022. Disponível em: <https://gestaokairos.com.br/wp-content/uploads/2022/09/Diversidade-Representatividade-e-Percep%C3%A7%C3%A3o-Censo-Multisetorial-da-Gest%C3%A3o-Kair%C3%B3s-2022.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.

GONÇALVES, Pascoal Teófilo Carvalho; NASCIMENTO, Bruno Domingos. A ONU e a difusão do desenvolvimento sustentável: o caso brasileiro. **Monções – Revista de Relações Internacionais da UFGD**. João Pessoa, PB, 2020. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/moncoes/article/view/13085/8185>. Acesso em: 07 jun. 2024.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim Vianna. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, 3, p. 331-344, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174876>. Acesso em: 07 jun. 2024.

IBGE. **Estatísticas de Gênero**. 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/index.html?loc=0&cat=-2,4,-26,109,128&ind=4738>. Acesso em: 07 jun. 2024.

IBGE. **PNAD Contínua** – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. abr. 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 10 jun. 2024.

IPIRANGA, Ana Silvia Rocha; GODOY, Arilda Schmidt; BRUNSTEIN, Janette. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 12, n. 3, Edição Especial, São Paulo, maio-jun. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/Xv3r9ypsxNsjLtTqtPCBnJP/?lang=pt>. Acesso em: 07 jun. 2024.

JAPIASSU, Carlos Eduardo; GUERRA, Isabela Franco. 30 anos do Relatório Brundtland: nosso futuro comum e o desenvolvimento sustentável como diretriz constitucional brasileira. **Revista de Direito da Cidade**, v. 9, n. 4, Rio de Janeiro, 2007.

JULIÃO, Helena Vicentini; DIB, Aline Michelle; OLIVEIRA, Letícia Trevizolli de. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: uma análise à luz das políticas da Organização Internacional do Trabalho. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 24482-24499, 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/26114/20711>. Acesso em: 07 jun. 2024.

KREIN, José Dari. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Campinas, 2001. Disponível em: https://oasisbr.ibict.br/vufind/Record/UNICAMP-30_21019fe62616a6e5f4ecf58bb7f2499d. Acesso em: 07 jun. 2024.

LARA, Ricardo; SILVA, Mauro Antonio. A ditadura civil militar de 1964: os Impactos de longa duração nos direitos trabalhistas e sociais do Brasil. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 122, p. 275-293, abr.-jun. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/NGwM4fhVhW4rhdnTNXZhpmm/>. Acesso em: 07 jun. 2024.

LISBOA, Teresa Kleba. Empoderamento como estratégia de inclusão das mulheres nas políticas sociais. **Fazendo Gênero 08** – Corpo, Violência e Poder. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, ago. 2008. Disponível em: https://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/fg8/sts/ST11/Teresa_Kleba_Lisboa_11.pdf. Acesso em: 07 jun. 2024.

LOPES, Eliana Barreto de Menezes. O Sebrae na estrutura socio-política brasileira: origens e atuação em um sistema social e estatal híbrido. **Cadernos de Campo**, n. 6, 1999. Disponível em: [google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi-992gx7yEAxUCq5UCHcpgBfIQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fperiodicos.fclar.unesp.br%2Fcadernos%2Farticle%2FviewFile%2F10323%2F6714&usg=AOvVaw0rUVeE7qJgqHcqz2dgjJJT&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi-992gx7yEAxUCq5UCHcpgBfIQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fperiodicos.fclar.unesp.br%2Fcadernos%2Farticle%2FviewFile%2F10323%2F6714&usg=AOvVaw0rUVeE7qJgqHcqz2dgjJJT&opi=89978449). Acesso em: 07 jun. 2024.

MACEDO, Márcia dos Santos. Mulheres chefes de família: estudos apresentados em associações acadêmicas nacionais. *In: Mulheres Chefes de Família: crescimento, diversidade e políticas*. Ouro Preto, 2002. Disponível em: www.abep.nepo.unicamp.br/XIIIencontro/Scott_intromulherchefe.pdf. Acesso em: 07 jun. 2024.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. **The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil**. Dez. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 07 jun. 2024.

MACHADO, Mônica Sapucaia. **Direito das mulheres: ensino superior, trabalho e autonomia**. São Paulo: Almedina, 2019.

MAPA Estratégico do Sistema Sebrae. **Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas** – Sebrae. Brasília/DF, 2014. Disponível em: <https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/TO/Anexos/Anexo%20VII%20-%20Sebrae%202022%20%E2%80%93%20Mapa%20Estrat%C3%A9gico%20do%20Sistema%20Sebrae.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2024.

MARANGONI, Gilberto. **Anos 1980, década perdida ou ganha?** IPEA, ano 9, ed. 72, 2012. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2759:catid=28. Acesso em: 07 jun. 2024.

MELO, Leandro Pacheco de. **A organização do conhecimento para a memória empresarial: um estudo exploratório sobre a experiência do Sebrae/RJ**. Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: repositorio-bc.unirio.br:8080/xmlui/handle/unirio/11127. Acesso em: 07 jun. 2024.

MONTEIRO, Rosa; FERREIRA, Virginia. Planos para a igualdade de género nas organizações: contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais. **Sociedade e Trabalho**, v. 43-44-45, p. 123-133, 2020. Disponível em:
<https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/43897/1/Planos%20para%20a%20igualdade%20g%c3%a9nero%20nas%20organiza%c3%a7%c3%b5es.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2024.

MORAIS, Lecio; SAAD-FILHO, Alfredo. Da economia política à política econômica: o novo-desenvolvimentismo e o governo Lula. **Revista de Economia Política**, v. 31, n. 4, p. 507-527, out.-dez. 2011. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rep/a/w5JpTVKDzjRtbq3rVdC9pfm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 jun. 2024.

NATIVIDADE, Daise Rosas da. Empreendedorismo Feminino no Brasil: política públicas sob análise. **Rev. Adm. Pública** n. 43 (1), fev. 2009. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rap/a/4W3tx5pLKYYTsTqtmcQD9BC/?format=html#>. Acesso em: 10 jun. 2024.

NEVES, Magda de Almeida. Anotações sobre trabalho e género. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 404-421, maio-ago. 2013. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/cp/a/5c6jtJQ7sLPTwQzHcBGc7pL/>. Acesso em: 07 jun. 2024.

NOVELINO, Maria Salet Ferreira. Os estudos sobre feminização da pobreza e políticas públicas para mulheres. IBGE., jan. 2004. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/242302882_OS_ESTUDOS_SOBRE_FEMINIZACAO_DA_POBREZA_E_POLITICAS_PUBLICAS_PARA_MULHERES. Acesso em: 07 jun. 2024.

NYLEN, Willian R. Small business and democratization in Brazil (1978-1990). Trad. Daniel Gustavo Flieg. **Revista de Ciências Sociais**, n. 53, jun.-dez. 2020. Disponível em:
<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/51081>. Acesso em: 09 jun. 2024.

OLIVEIRA, Ana Carolina Borges; MIRANDA, Henrique Savonitti; PORTO, Noemia Aparecida Garcia. A nova lei de licitações: impactos jurídicos e econômicos. **Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social**, ano 4, v. IV, n. 7, jan.-jul., 2022. Disponível em:
<https://periodicos.processus.com.br/index.php/ppds/article/view/807/836>. Acesso em: 07 jun. 2024.

OLIVEIRA, Ana Carolina Borges de. *et al.* A nova lei de licitações: impactos jurídicos e econômicos. **Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social**, ano 4, v. IV, n. 7, jan.-jul. 2022. Disponível em:
<https://periodicos.processus.com.br/index.php/ppds/article/view/807>. Acesso em: 10 jun. 2024.

PETRONE, Talília. Prefácio à edição brasileira. *In*: ARRUZZA, Cinzia; FRASER, Nanci. **Feminismo para os 99%**: um manifesto. Trad. Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2019.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 26(1): e41780. Disponível em: www.ufsc.com.br. Acesso em: 11 jun. 2024.

RAM; **Revista de Administração Mackenzie**. v. 12, n. 3, edição especial. São Paulo. maio-jun. 2011, p. 13-20. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/262463257_Introducao. Acesso em: 10 jun. 2024.

REDE SIST. Desenvolvimento regional e atuação do SEBRAE no APL de moda íntima de Nova Friburgo. **Revista Redes**, 13, p. 164-184, 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552056853009>. Acesso em: 07 jun. 2024.

RÊGO, Maria do Céu da Cunha. **Influências e incoerências**: políticas de igualdade de gênero na União Europeia e Portugal, n. 25, 2012, p. 29-44. Disponível em: https://scielo.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0874-55602012000100004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 07 jun. 2024.

RESOLUÇÃO CDN n. 354/2020. **Adequação, atualização e Consolidação do Estatuto Social do SEBRAE**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Estatuto%20Social%20Sebrae.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2024.

RICCA, José Luiz. O jovem empreendedor. **Estudos Avançados**, v. 18, n. 51, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/mqDkgC3ch7gwkT8DsLZG7zP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 jun. 2024.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. **Rev. Estud. Fem.** 31 (1). 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/FD9sRqs7L8PpsMYftwH6Bvw/#>. Acesso em: 16 jun. 2024.

RUIZ, Arroyo, Matilde; FUENTES, María Del Mar; RUIZ JIMÉNEZ, **Jenny María**. Um estudo internacional sobre os fatores que explicam a expectativa de alto crescimento em novos empreendimentos: uma perspectiva de gênero. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, 18(60), p. 171-190, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/jgcRjFtxWDkpVJ6QRBvC3SK/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 07 jun. 2024.

SALLUM JUNIOR, Brasílio. O governo Itamar e a democracia de 1988. **Sociol. Antropol.** Rio de Janeiro, v. 11, 1 jan.- abr., 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sant/a/6myNQV64TbN7cqwNtYkPBwH/>. Acesso em: 08 jun. 2024.

SANTOS, Carolina Maria Mota; TANURE, Betânia; CARVALHO NETO, Antonio Moreira de. Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, v. 16, n. 3, 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5346/534654456004.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2024.

SANZ, Beatriz; MENDONÇA, Heloisa. Ditadura militar brasileira: o lado obscuro do 'milagre econômico' da ditadura: o *boom* da desigualdade. **El País**, São Paulo, 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/09/29/economia/1506721812_344807.html. Acesso em: 08 jun. 2024.

SEBRAE. **Resolução do Conselho Deliberativo Estadual n. 20/2023**. Disponível em: https://intranet.sp.sebrae.com.br/principal/normas/resolucoes/2023/Resolucao_CDE_020_2023_Manual_de_Politicas.pdf. Acesso em: 08 jun. 2024.

SEBRAE; FGV. **O impacto da pandemia nos pequenos negócios**. 13. ed. Pesquisa *online* de 25-11-2021 a 01-12-2021. Disponível em: [https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/d479c8cbe9240a25fbfc3e9f00edda84/\\$File/31055.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/d479c8cbe9240a25fbfc3e9f00edda84/$File/31055.pdf). Acesso em: 08 jun. 2024.

SEBRAE EM DADOS. **Empreendedorismo feminino**. 15 mar. 2022. Disponível em: <https://sebraepr.com.br/comunidade/artigo/sebrae-em-dados-empreendedorismo-feminino>. Acesso em: 10 jun. 2024.

SEBRAE-MG – **APL Arranjo Produtivo Local**. Série: Empreendimentos Coletivos. Publicação elaborada pelo Sebrae MG e atualizada e reeditada pelo Sebrae NA, Brasília/2014. Disponível em: [https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/b8126fa768f69929a146f38122da570b/\\$File/5197.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/b8126fa768f69929a146f38122da570b/$File/5197.pdf). Acesso em: 10 jun. 2024.

SEBRAE SÃO PAULO. **Estatuto Social do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de São Paulo (SEBRAE-SP)**. Homologado pelo CDN em 24 de julho de 2017. Disponível em: https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Transpar%C3%Aancia/Normas%20e%20Manuais/Estatuto%20Social%20registrado%20e%20homologado%20pelo%20CDN_%2027.07.17.pdf. Acesso em: 10 jun. 2024.

SEBRAE-SP – **Unidade de Gestão Estratégica**. Crédito Orientado: Pesquisa Quantitativa, fev. 2022.

SOIHET, Rachel. Encontros e desencontros no Centro da Mulher Brasileira (CMB) 1970-1980. **Revista Gênero**, v. 7, n. 2. Niterói, 2007. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/30983>. Acesso em: 08 jun. 2024.

TAJRA, Luciana de Carvalho; BELCHIOR, Germana Parente Neiva. Licitações sustentáveis: a nova Lei de Licitações e a materialização de um novo modelo de consumo administrativo sustentável. **Revista Jurídica da FA7**, 18(2), p. 119-134, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/1664/902>. Acesso em: 08 jun. 2024.

TAMARIM, Eduardo. O “milagre econômico brasileiro”. **Rádio Câmara**, 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/radio/programas/279588-o-milagreeconomico-brasileiro>. Acesso em: 08 jun. 2024.

TAMARIM, Eduardo. Câmara dos Deputados. Rádio Câmara: **O “milagre econômico brasileiro”**, jan. 2007. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/radio/programas/279588-o-milagre-economico-brasileiro/#:~:text=O%20crescimento%20acelerado%2C%20no%20entanto,primeiro%20para%20depois%20ser%20dividido%22>. Acesso em: 10 jun. 2024.

VALE, Glaucia Maria Vasconcelos. Gênero, imersão e empreendedorismo: sexo frágil, laços fortes. **RAC**, Curitiba, v. 15, n. 4, art. 4, p. 631-649, jul.-ago. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/scMtVszdGvJdzMwN9kHpw4N/?lang=pt>. Acesso em: 10 jun. 2024.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3, (49), p. 765-790, dez. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQg6qHy3Hky8tCXyt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 08 jun. 2024

VELOSO, Fernando A.; VILLELA, André; GAMBIAGI, Fabio. Determinantes do “milagre” econômico brasileiro (1968-1973): uma análise empírica. **Rev. Bras. Econ. Rio de Janeiro**, v. 62, n 2, abr.-jun. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbe/a/5SyG8QnVhQHdyfKdd893mk/>. Acesso em: 08 jun. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **News release**. s/d. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR23_news_realease_PT.pdf. Acesso em: 08 jun. 2024.

YANO, L. S.; MATEO, L. S.; MACHADO, W. L. F. Relevância e principais causas de mortalidade das micro e pequenas empresas no Estado de São Paulo. **Anais do Encontro de Iniciação Científica**, Presidente Prudente, SP, Brasil, 2016. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/revista/index.php/ETI>. Acesso em: 08 jun. 2024.

REFERÊNCIAS NORMATIVAS (Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT)

ABNT NBR 10520: 2023 – Informação e documentação – Citações em documentos – Apresentação

ABNT NBR 6028: 2021 – Informação e documentação – Resumo, resenha e resenha – Apresentação

ABNT NBR 6023: 2018 – Informação e documentação – Referências – elaboração

ABNT NBR 6022:2018 – Informação e documentação – Artigo em publicação periódica técnica e/ou científica – Apresentação

ABNT NBR 6027: 2012 – Informação e documentação – Informação e documentação – Sumário – Apresentação

ABNT NBR 14724: 2011 – Informação e documentação – Trabalhos acadêmicos – Apresentação

ABNT NBR 15287: 2011 – Informação e documentação – Projetos de pesquisa – Apresentação

ABNT NBR 6034: 2005 – Informação e documentação – Índice – Apresentação

ABNT NBR 12225: 2004 – Informação e documentação – Lombada – Apresentação

ABNT NBR 6024: 2003 – Informação e documentação – Numeração progressiva das seções de um documento escrito – Apresentação

APRESENTAÇÃO EXECUTIVA

Discussão:

“Empreendedorismo por raça-cor/gênero no Brasil (2021)”



Novembro 2021

No Brasil, comparado aos empreendedores brancos, os empreendedores “negros”, apresentam diferenças significativas:

- Foram os mais prejudicados/afastados de sua atividade, com a crise da pandemia da Covid-19
- Foram os que tiveram recuperação mais modesta, após a crise da Covid-19
- São os que (estruturalmente):
 - Possuem menor nível de escolaridade
 - Possuem menor nível de rendimento mensal
 - Possuem a maior proporção de conta própria (e menor de empregadores)
 - Entre os empregadores, possuem menos empregados (negócios menores)
 - São os que estão há menos tempo na atividade
 - São os que estão menos formalizados
 - São os que menos contribuem à previdência
 - São os mais jovens
 - São os que têm maior dificuldade de acessar o crédito (*)

Fonte: SEBRAE-NA e IBGE

Nota: Segundo o IBGE são considerados “negros” aqueles que se auto classificam como “pretos” e “pardos”

Nota: (*) SEBRAE-NA, Pesquisa “O Impacto da pandemia de coronavírus nos Pequenos Negócios – 12ª edição - Recorte por RAÇA-COR”.

- **Objetivo:**

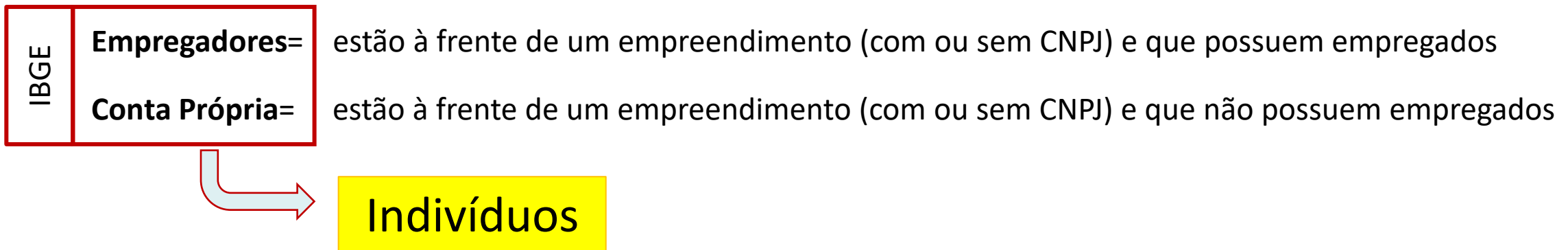
Identificar o perfil dos empreendedores segmentados por raça-cor, com base nas informações disponibilizadas nos micro dados da PNADC do IBGE.

- **Tipo de estudo:** processamento e análise de micro dados do IBGE

- **Período de cobertura:** PNADC (I trim. 2012 a II trim. 2021, com ênfase na última)

- **Definições básicas:**

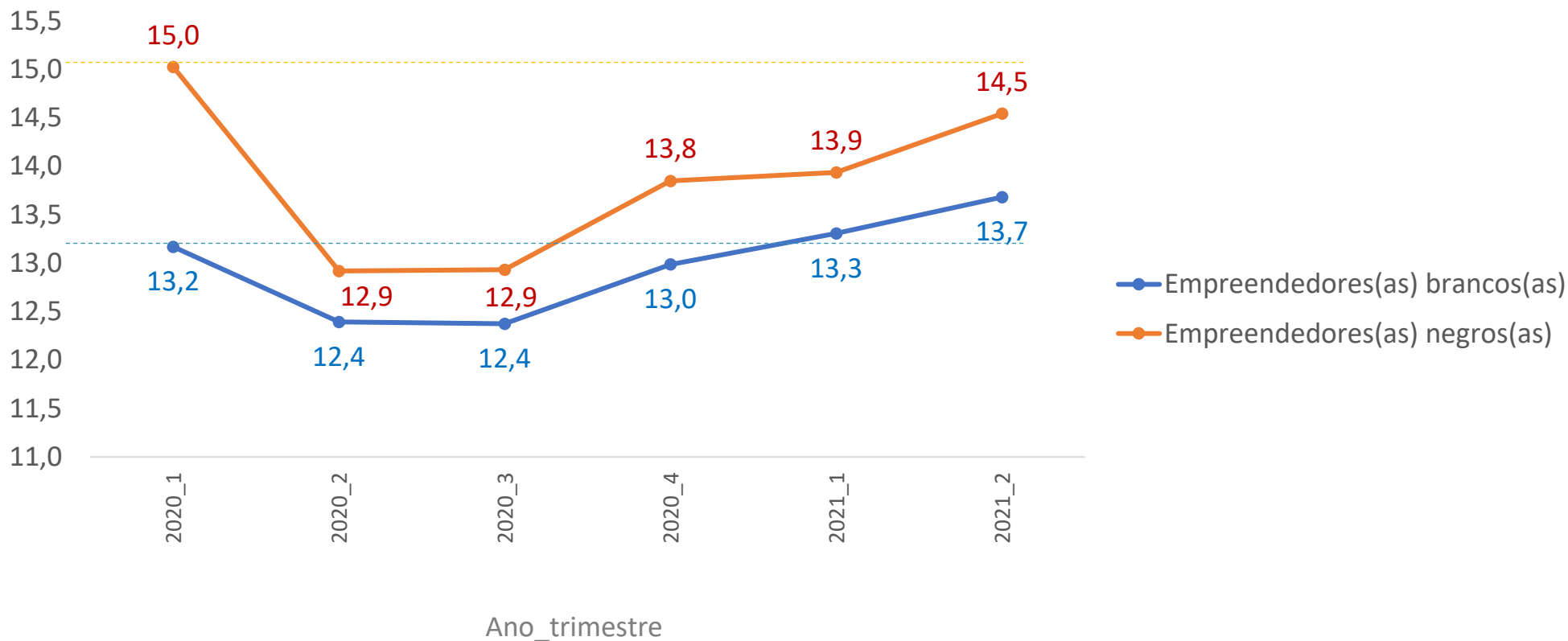
“DONOS DE NEGÓCIO” ou “EMPREENDEDORES” = (Empregadores + Conta Própria)



Para o IBGE, são considerados “Negros” os indivíduos que se auto classificam como “pretos” ou “pardos”.

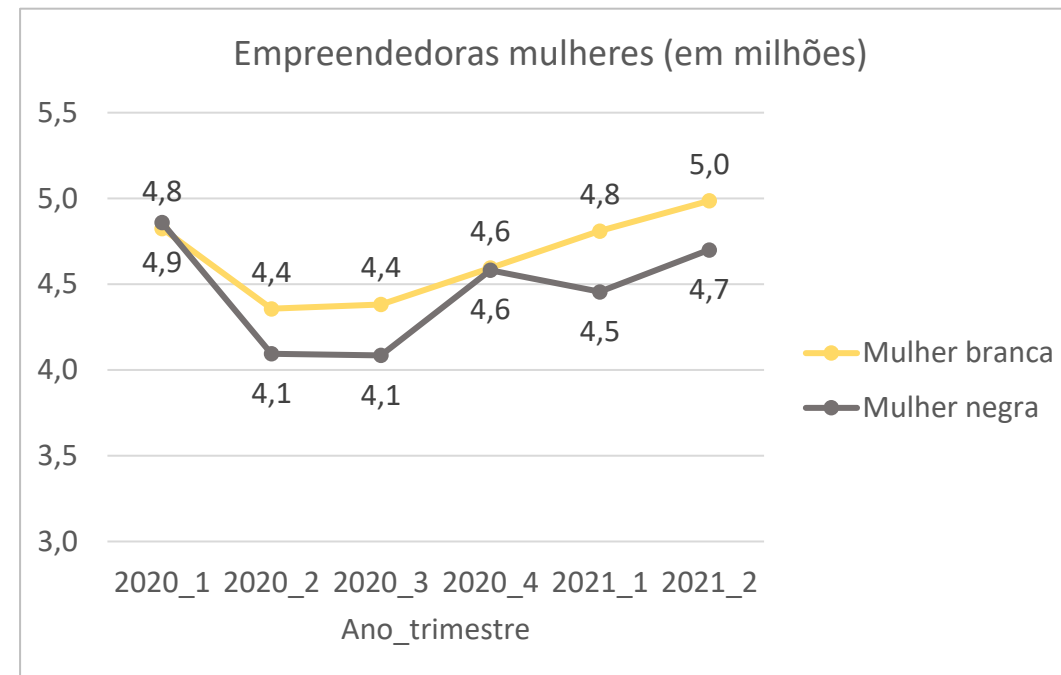
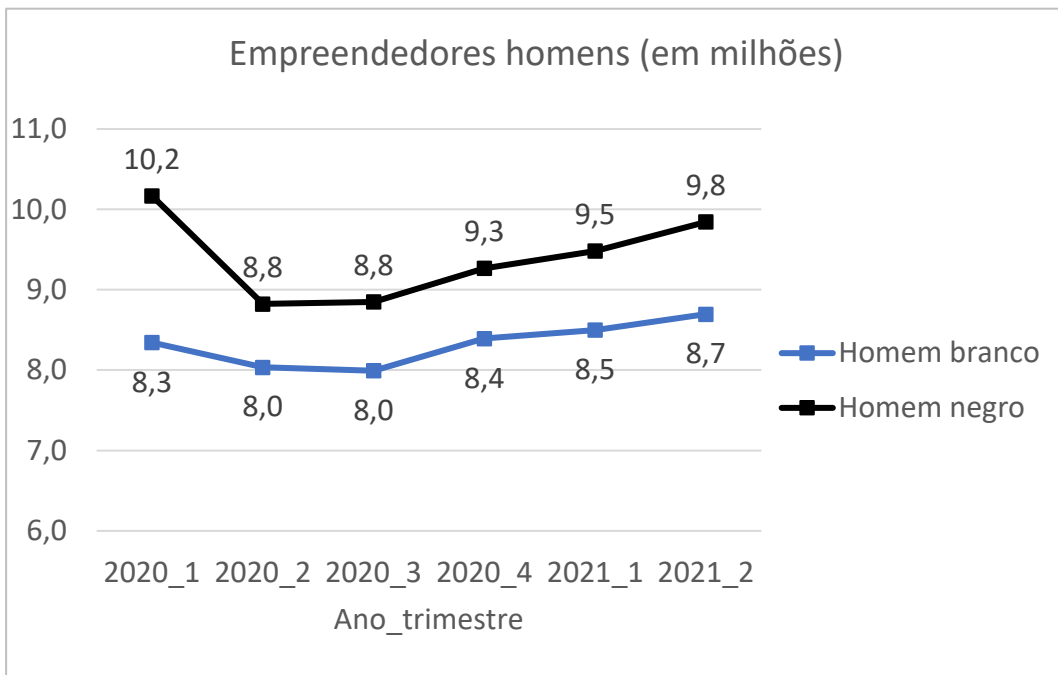
Número de empreendedores

Total de empreendedores (as) em milhões



O número de empreendedores(as) negros(as) caiu 14% entre o 1º e 2º trim de 2020. E, até o 2º trim de 2021, continuava 3% **abaixo** do 1º trim 2020. O número de empreendedores(as) brancos(as) caiu 6% entre o 1º e 2º trim de 2020. E, no 2º trim de 2021, já estava 4% **acima** do 1º trim 2020.

Número de empreendedores



Entre os homens

O número de empreendedores negros caiu 13% entre o 1º e 2º trim de 2020. E, até o 2º trim de 2021, continuava 3% **abaixo** do 1º trim 2020.
 O número de empreendedores brancos caiu 4% entre o 1º e 2º trim de 2020. E, no 2º trim de 2021, já estava 4% **acima** do 1º trim 2020.

Entre as mulheres

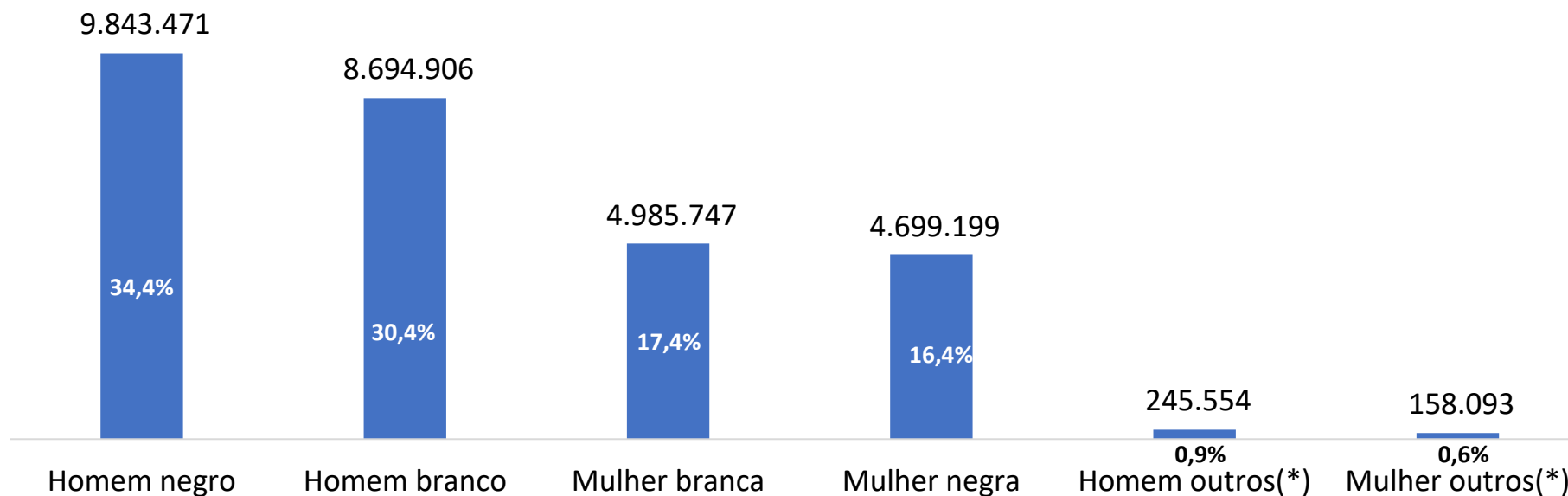
O número de empreendedoras negras caiu 16% entre o 1º e 2º trim de 2020. E, até o 2º trim de 2021, continuava 3% **abaixo** do 1º trim 2020.
 O número de empreendedoras brancas caiu 10% entre o 1º e 2º trim de 2020. E, no 2º trim de 2021, já estava 3% **acima** do 1º trim 2020.



Perfil dos Donos de Negócios Por raça-cor e gênero

Número de DONOS DE NEGÓCIOS

Número de empreendedores(as) no Brasil, por gênero e raça-cor (II trim 2021)



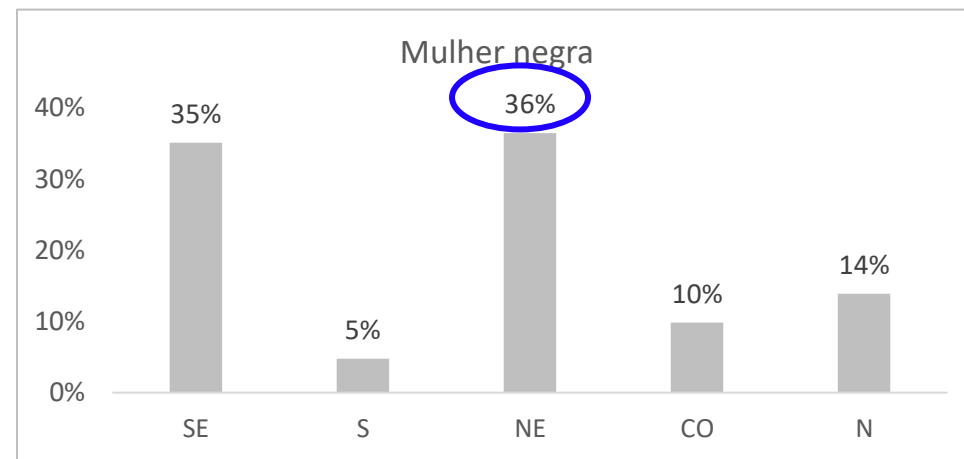
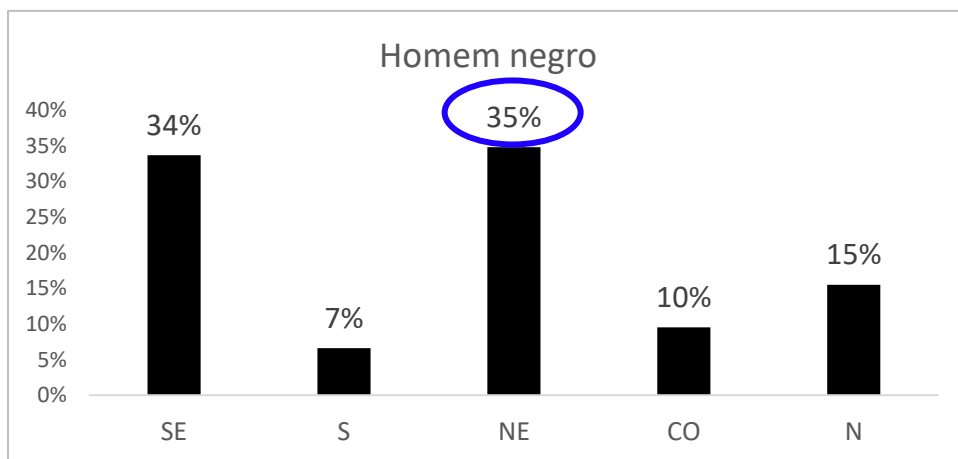
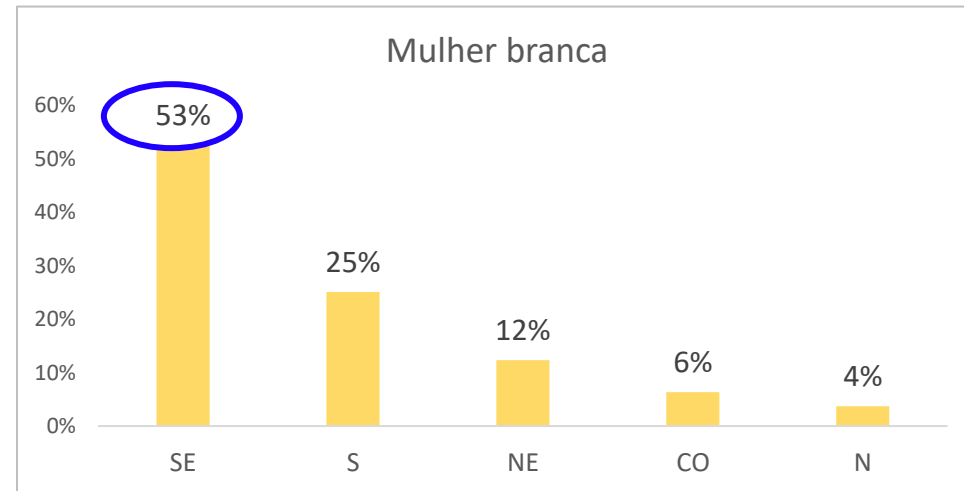
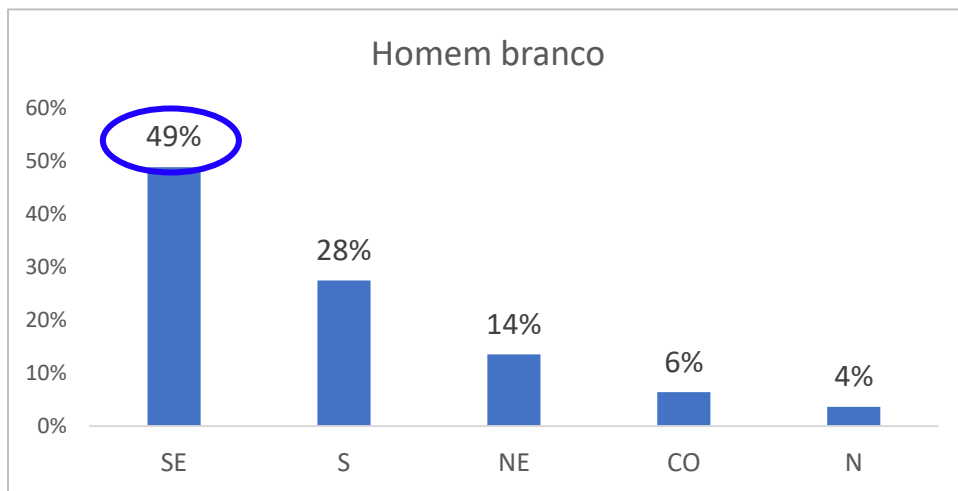
Existem no Brasil 28,6 milhões de empreendedores: 9,8 milhões de homens negros, 8,7 milhões de homens brancos, 5,0 milhões de mulheres brancas e 4,7 mulheres negras

Fonte: SEBRAE, "Empreendedorismo por raça-cor no Brasil (2021)" (II trim. 2021).

Nota (*) Negros = (Pretos + Pardos);

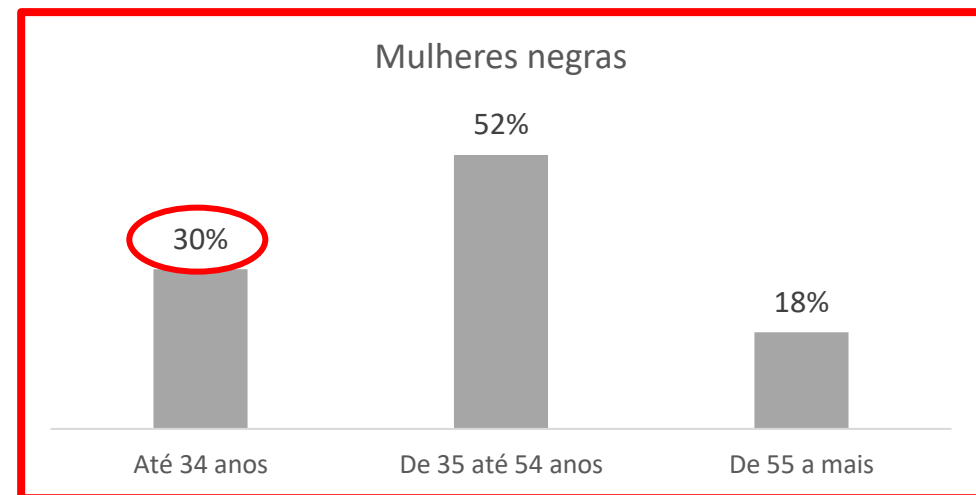
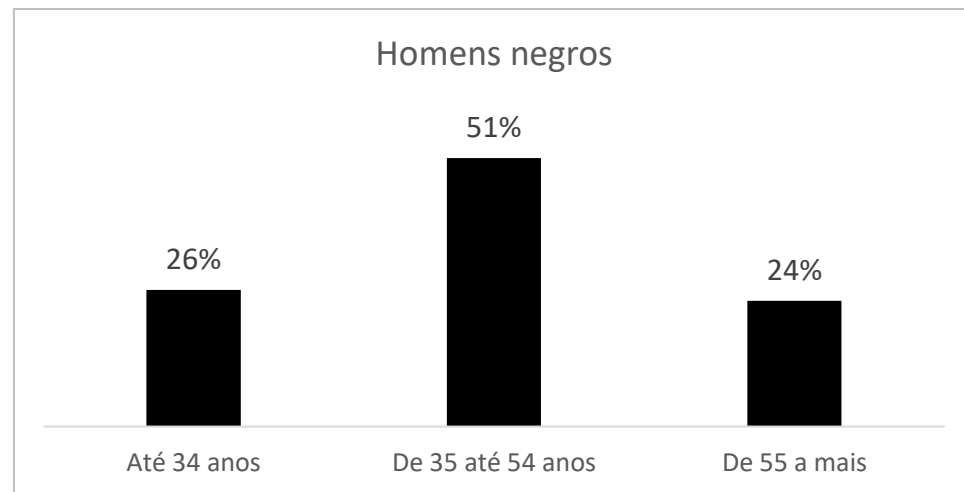
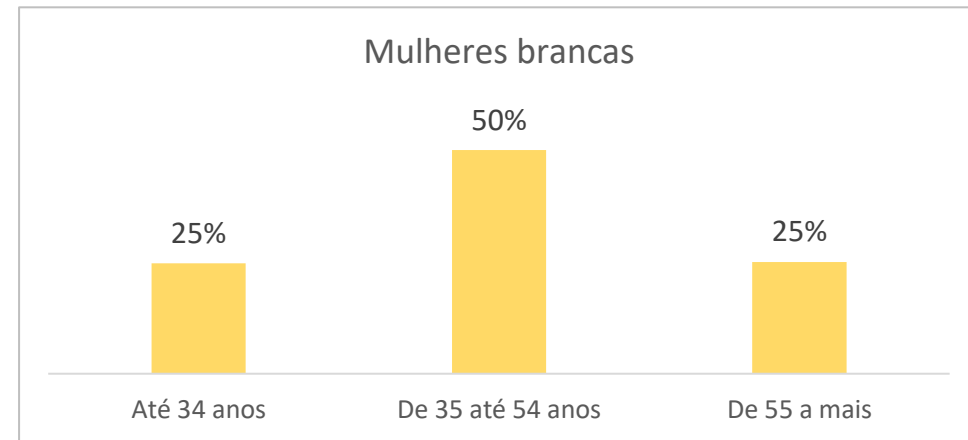
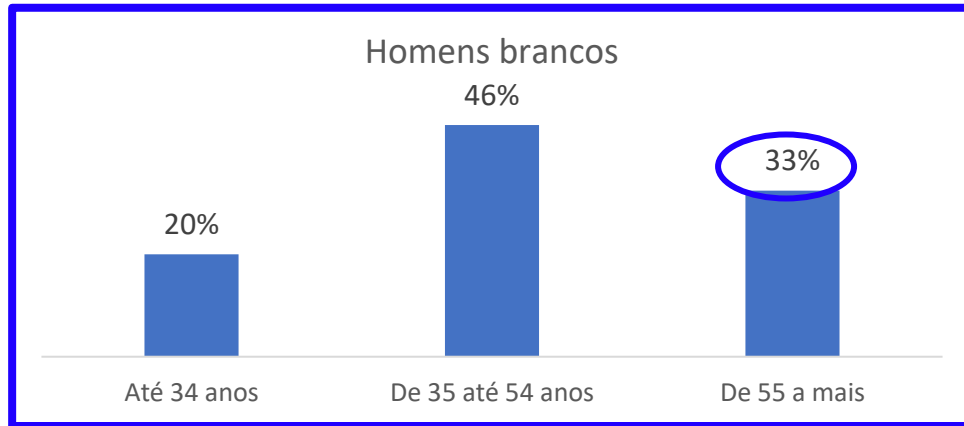
Outras "raças-cores" = amarelos (asiáticos) e indígenas

Distribuição por regiões



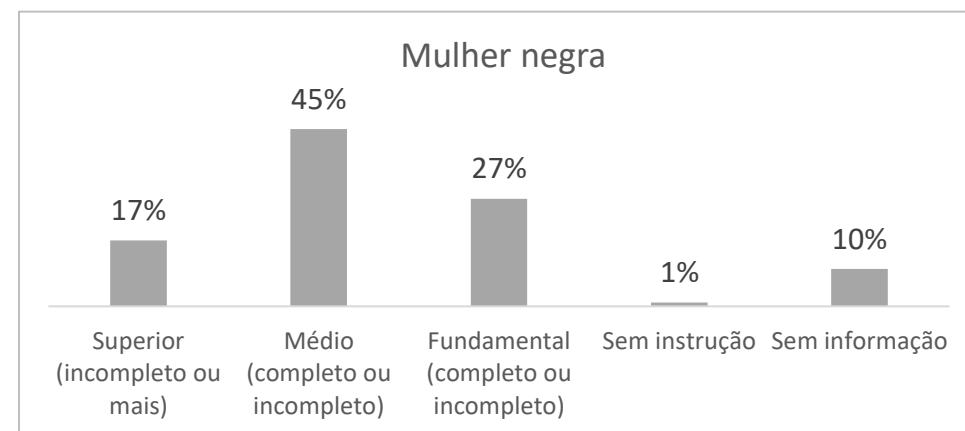
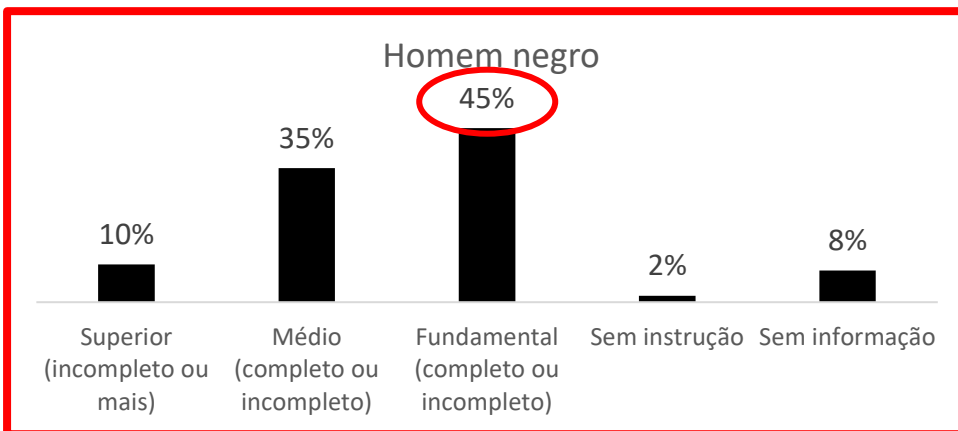
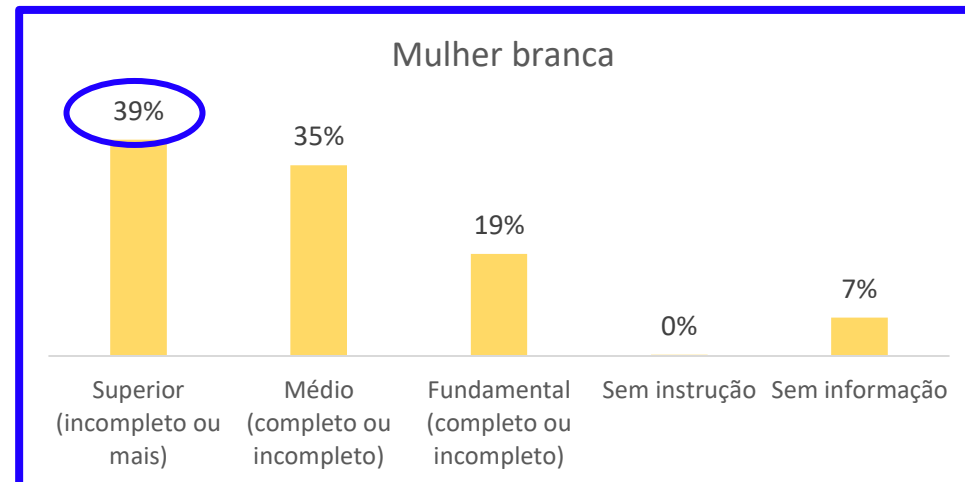
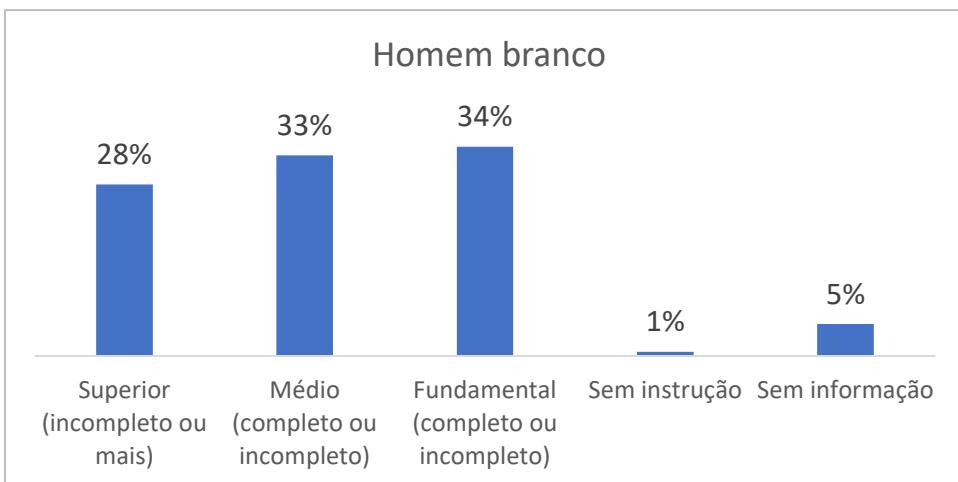
Os homens e mulheres brancos(as) têm maior presença no sudeste
 Os homens e mulheres negros(as) têm maior presença no nordeste

Distribuição por faixa etária



Os homens brancos são os mais VELHOS (1/3 têm 55 anos ou mais).
As mulheres negras são as mais NOVAS (30% têm até 34 anos)

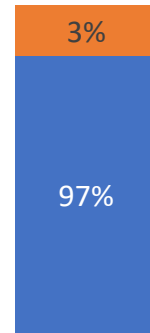
Distribuição por faixa de escolaridade



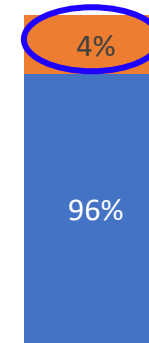
As mulheres brancas são as que possuem maior proporção de superior (39%).
Os homens negros são os MENOS ESCOLARIZADOS (45% têm fundamental ou menos).

Número de trabalhos

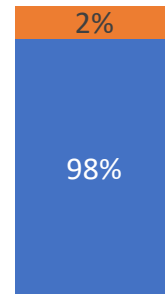
Homem branco



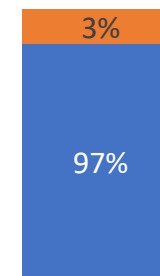
Mulher branca



Homem negro

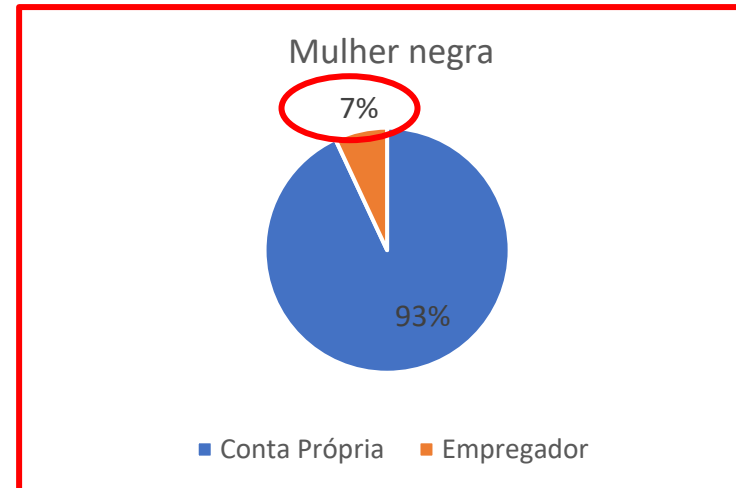
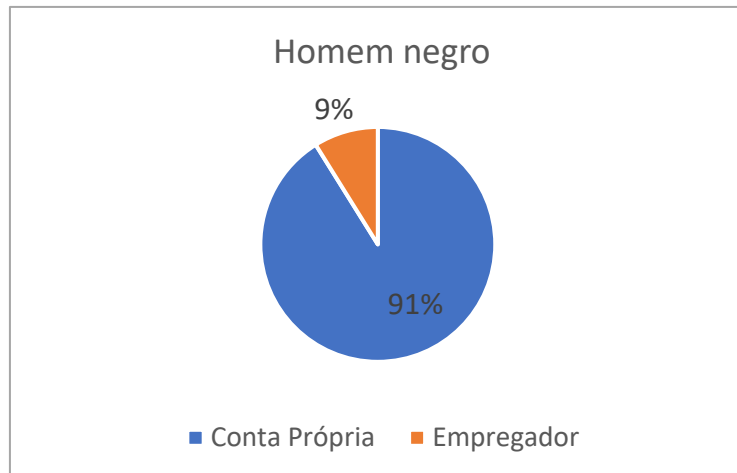
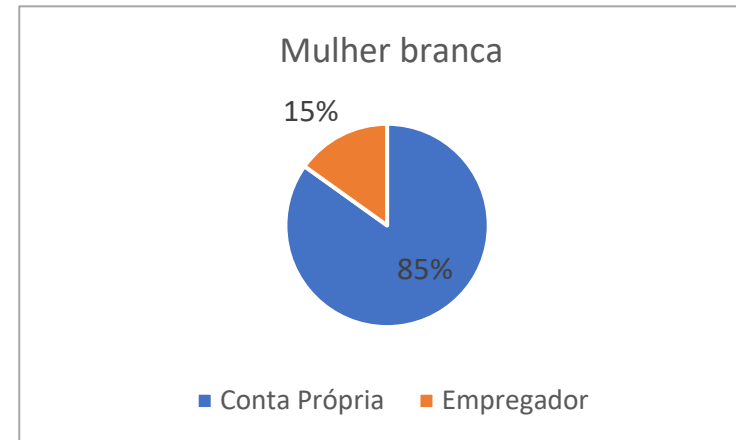
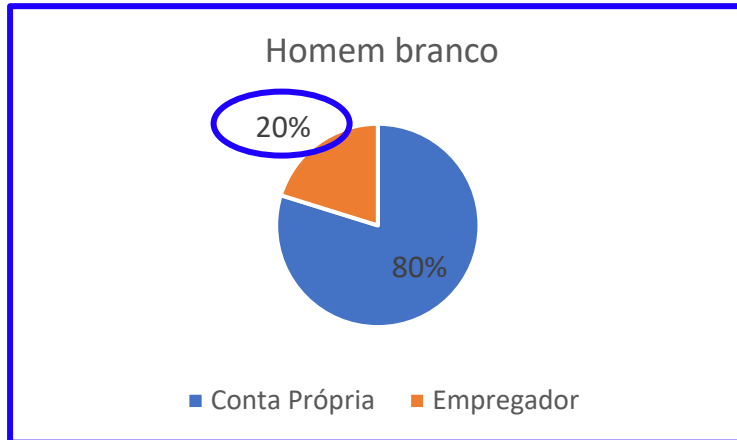


Mulher negra



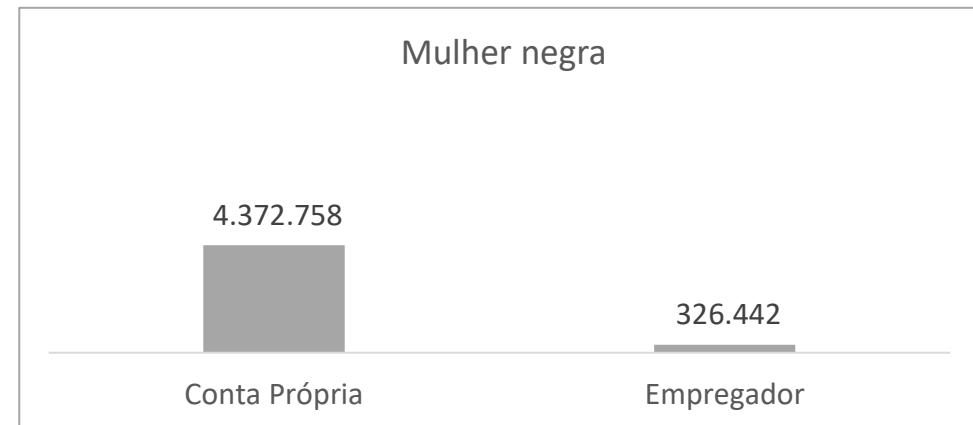
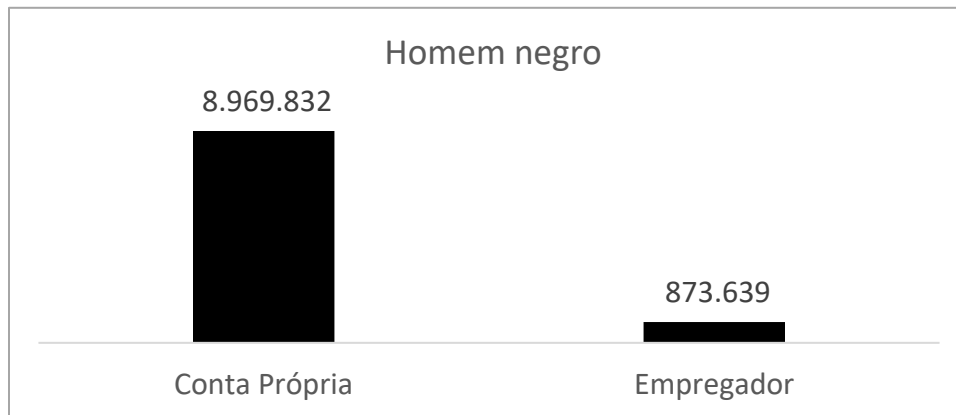
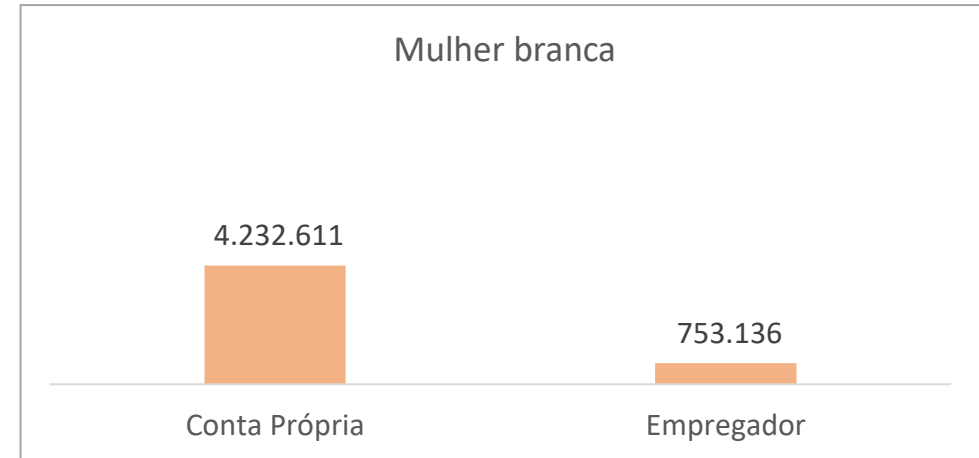
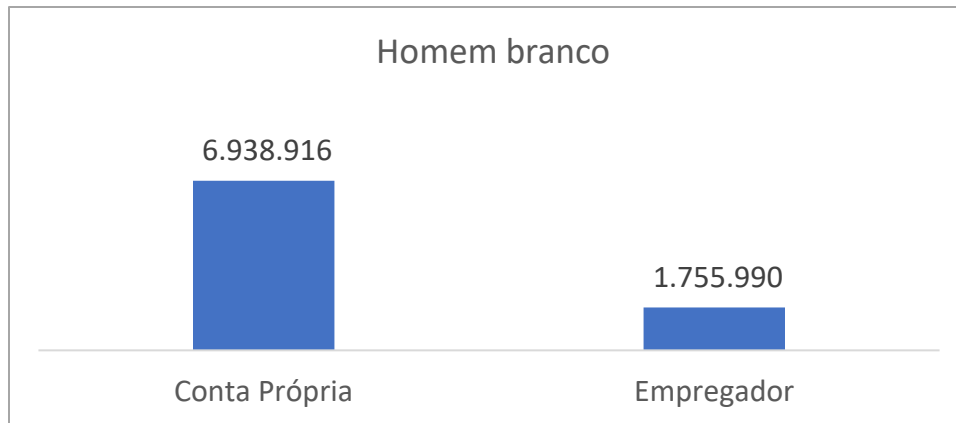
As mulheres brancas constituem o segmento com maior proporção que têm mais de um trabalho (4%)

Proporção de Empregadores



Os homens brancos são os que têm a maior proporção de empregadores (20%) e a menor de conta própria (80%)
As mulheres negras são as que têm a menor proporção de empregadoras (7%) e maior de conta própria (93%)

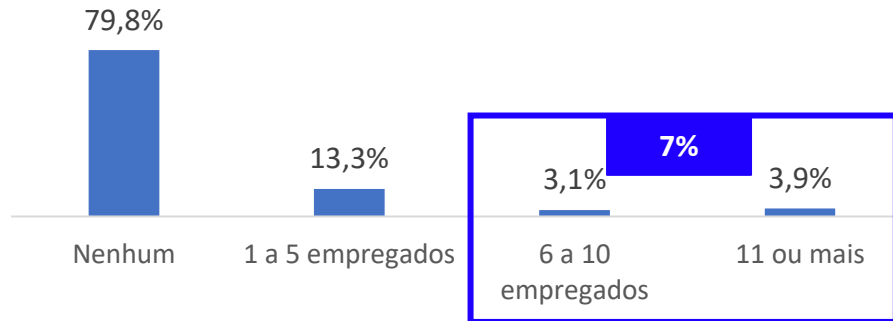
Número de Empregadores



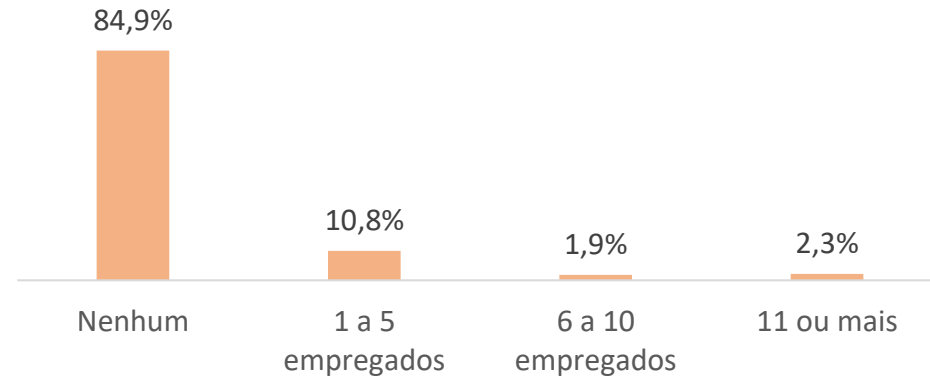
A cada 10 empregadores(as), cerca de 5 são homens brancos
A cada 10 conta própria, cerca de 4 são homens negros

Número de empregados

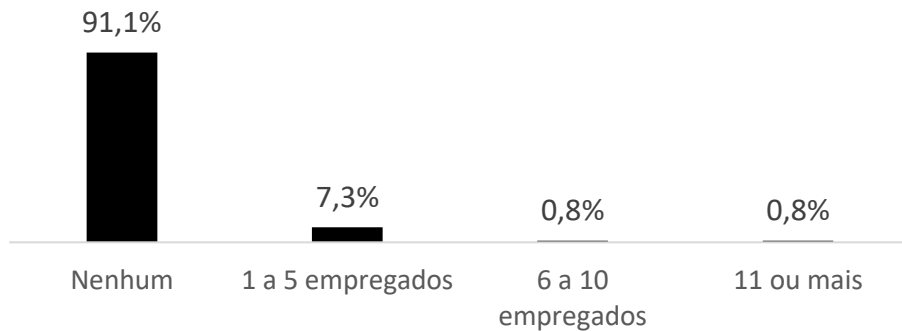
Homem branco



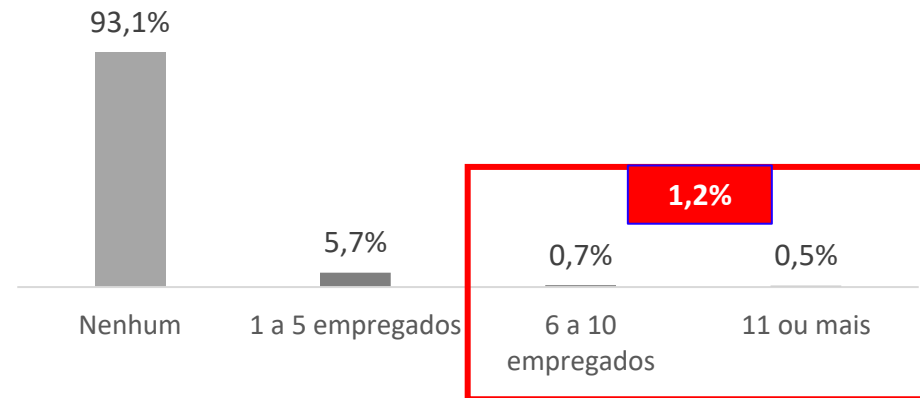
Mulher branca



Homem negro

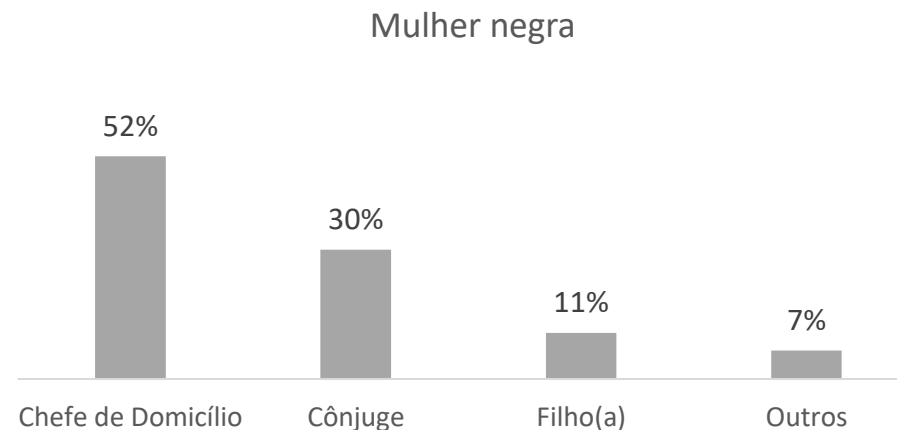
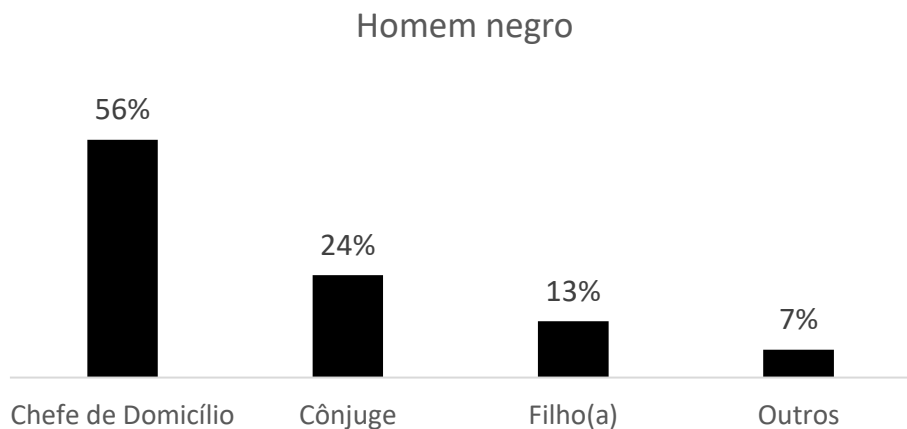
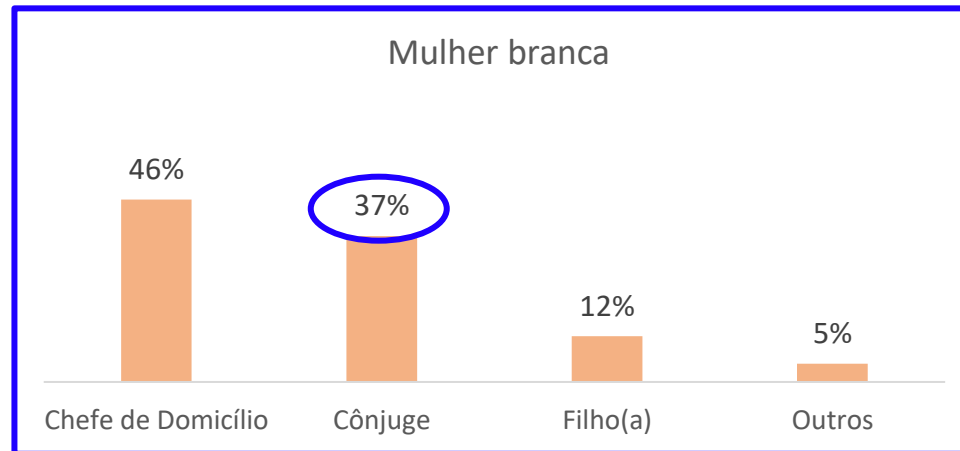
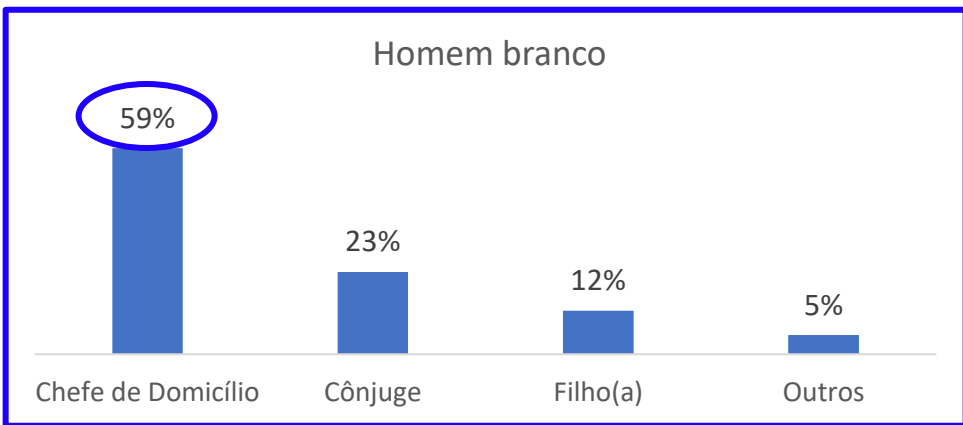


Mulher negra



Os empreendedores homens brancos são os que têm mais empregados (7% têm 6 ou mais empregados)
 As mulheres negras são as que têm menos empregados (só 1,2% têm 6 ou mais empregados)

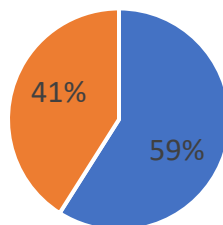
Posição no domicílio



Homens brancos são os que têm a maior proporção de pessoas que se classificam como chefes de domicílio (59%)
 Mulheres brancas são as que têm a maior proporção de pessoas que se classificam como cônjuge (37%) no seu domicílio

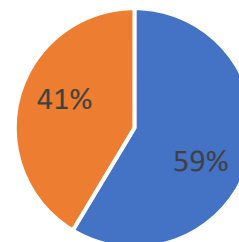
Formalização (possui CNPJ)

Homem branco



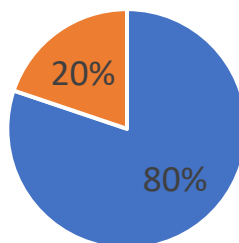
■ Não ■ Sim

Mulher branca



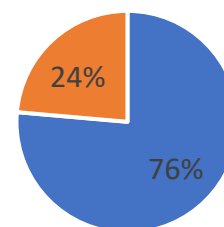
■ Não ■ Sim

Homem negro



■ Não ■ Sim

Mulher negra

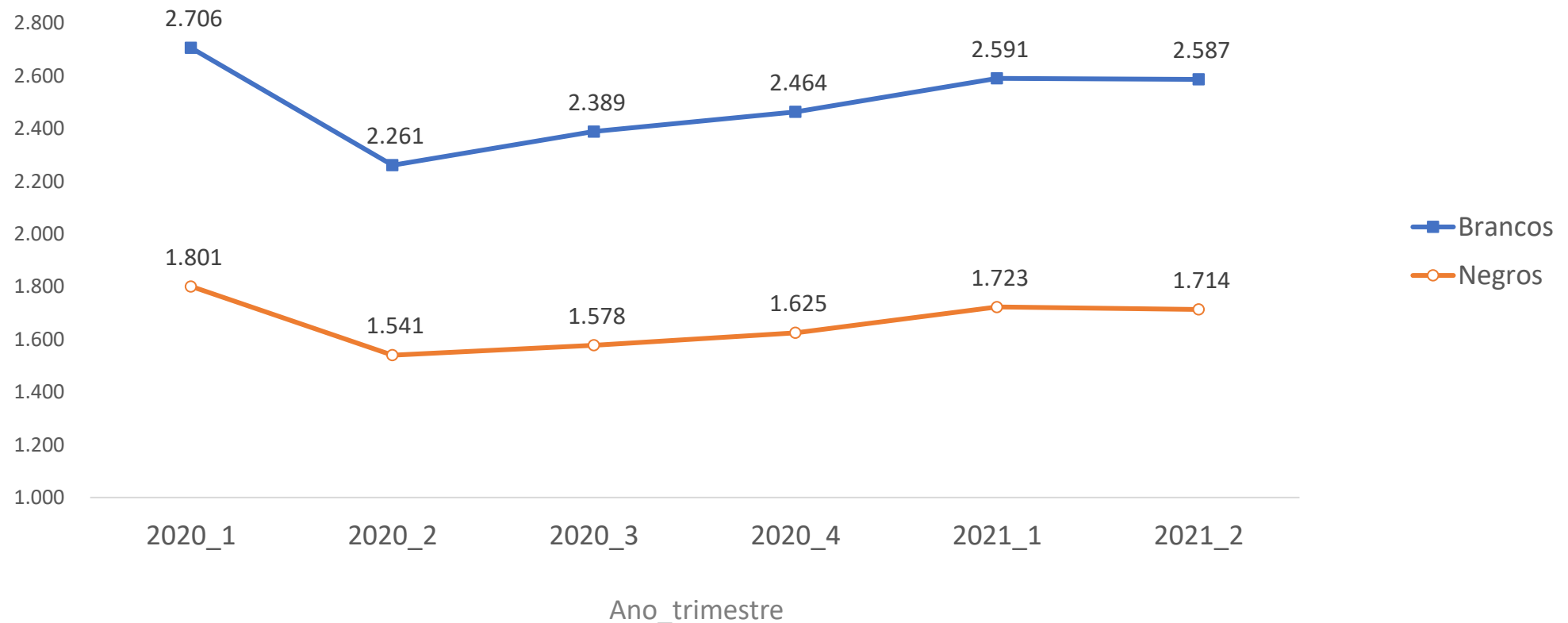


■ Não ■ Sim

Os homens brancos são os que possuem a maior proporção com CNPJ (41% possuem CNPJ)
Os homens negros são os que apresentam a menor proporção com CNPJ (20% possuem CNPJ)

Rendimento médio mensal (I)

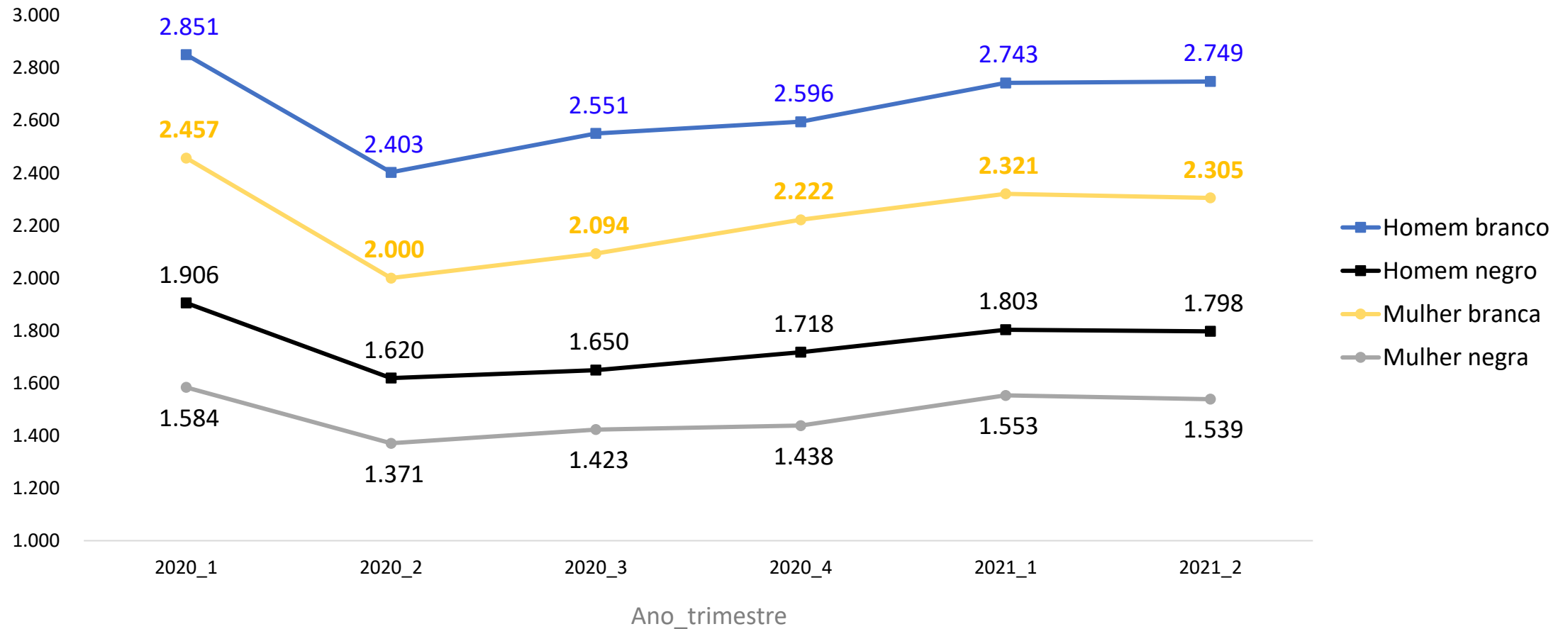
Rendimento médio mensal dos empreendedores no Brasil, por raça-cor (em R\$)



Em média, o rendimento médio mensal dos empreendedores(as) negros(as) é 34% inferior ao dos(as) brancos(as)

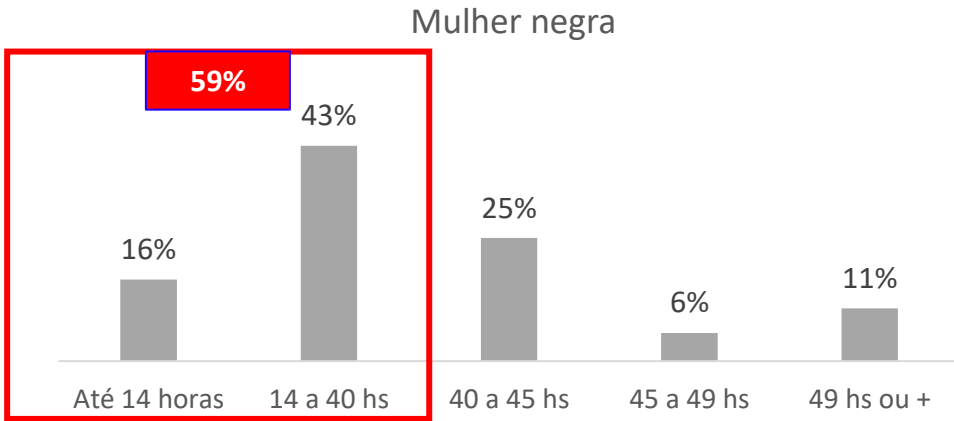
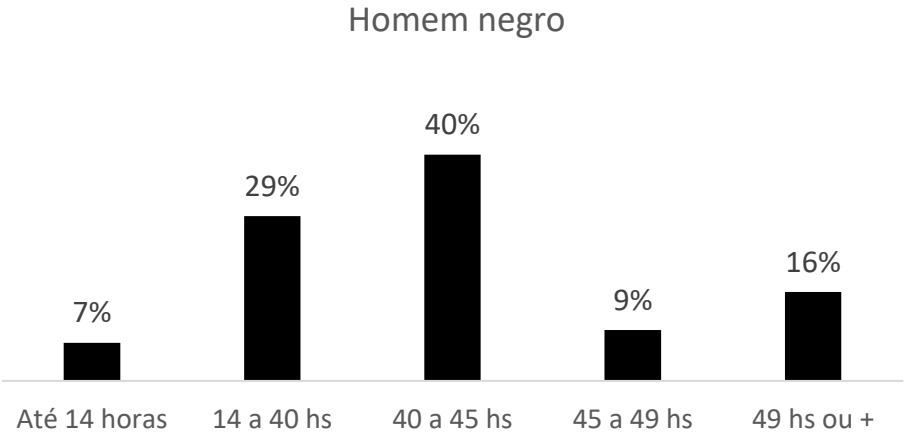
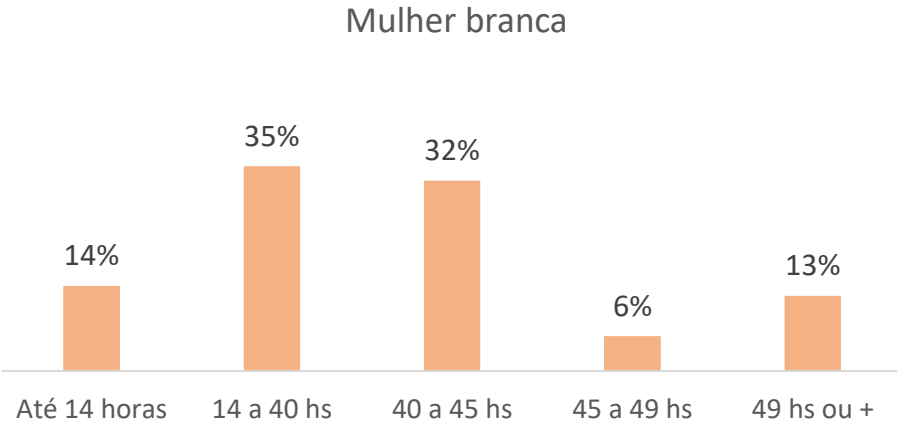
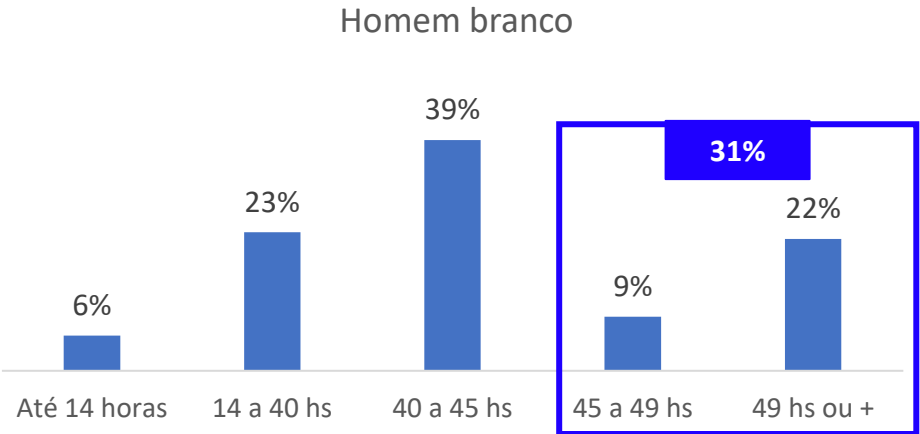
Rendimento médio mensal (II)

Rendimento médio mensal dos empreendedores no Brasil, por raça-cor e gênero (em R\$)



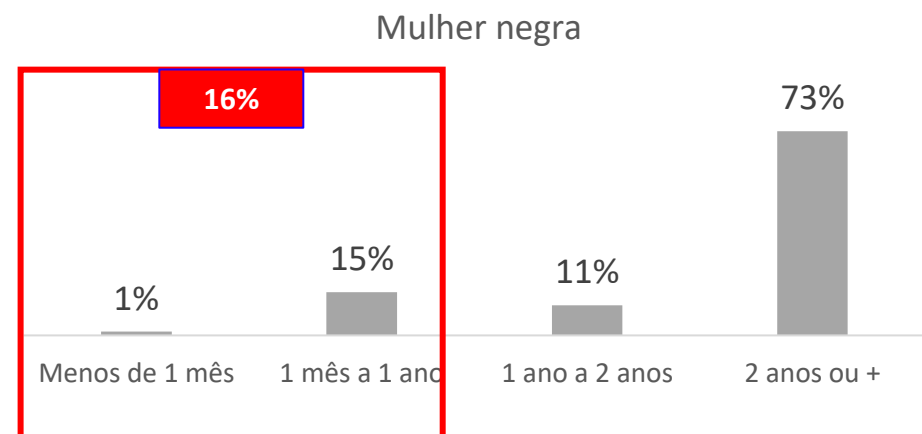
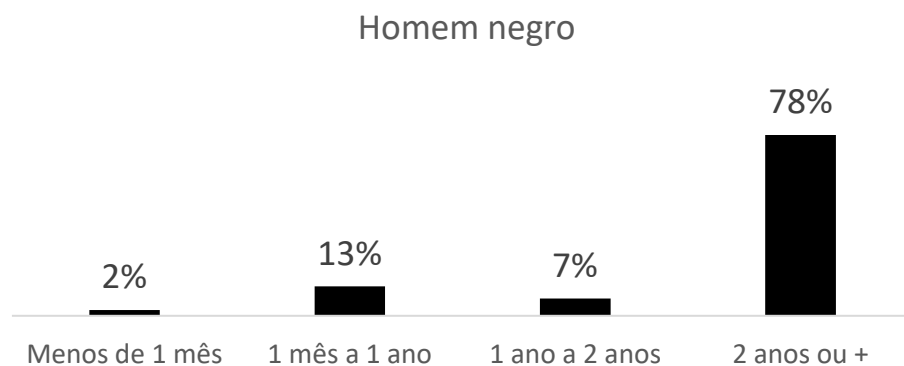
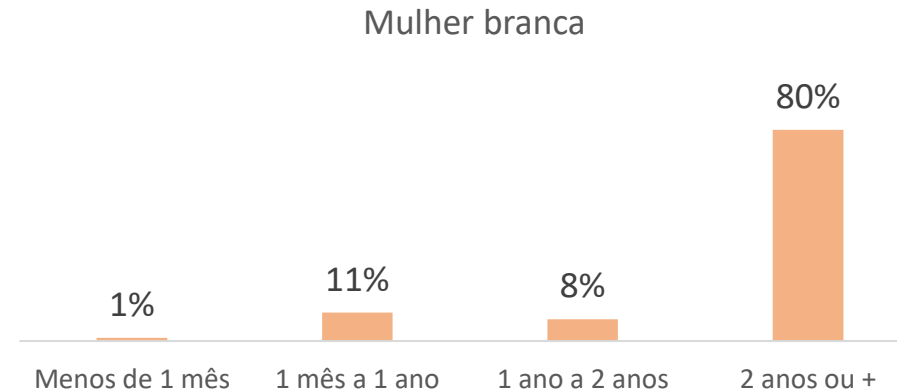
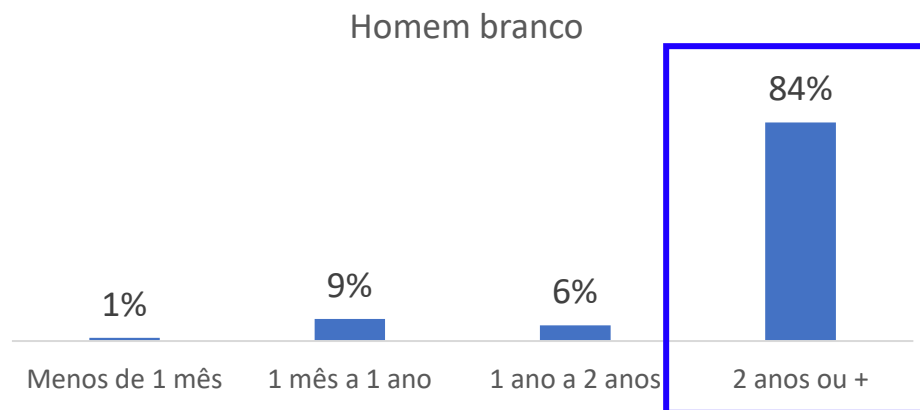
Em média, o rendimento médio mensal das mulheres negras é 44% inferior aos dos homens brancos

Horas trabalhadas na semana

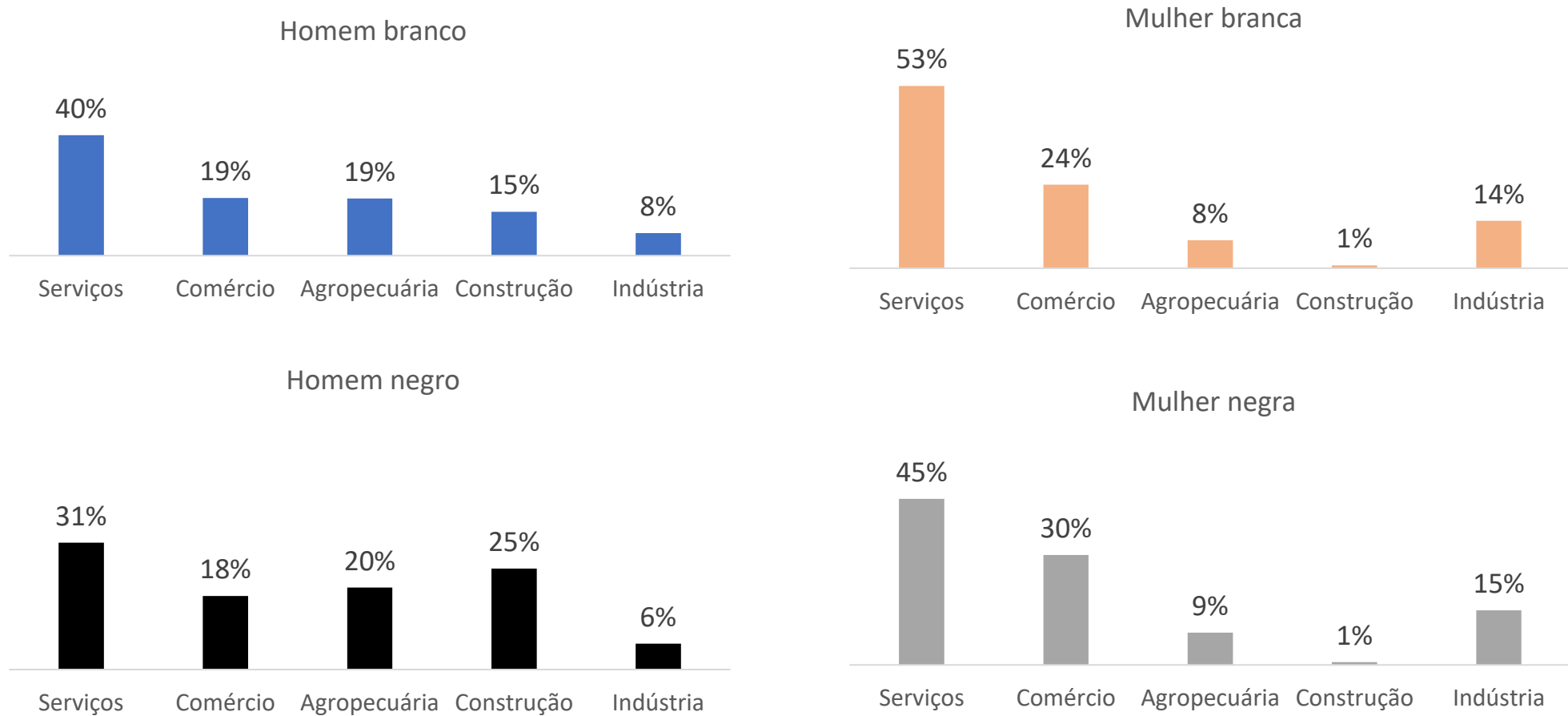


Os homens brancos são os que têm maior carga de trabalho semanal no negócio (31% trabalham 45 hs/semana ou +)
 As mulheres negras são as que trabalham mais em tempo parcial no negócio (59% trabalham menos de 40 hs/semana)

Tempo na atividade

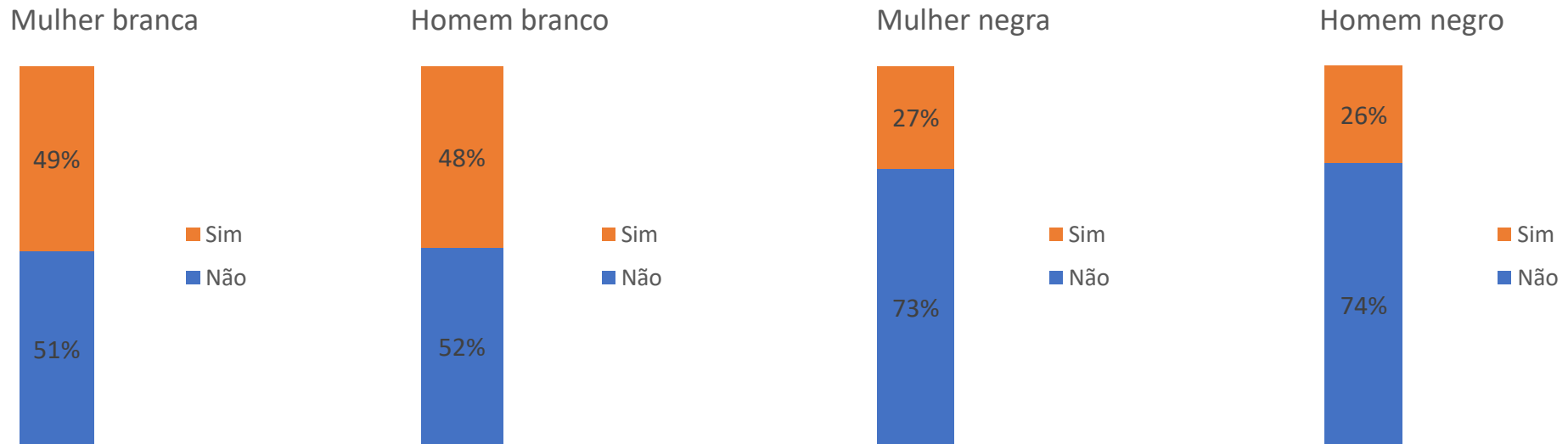


Os homens brancos são aqueles que estão há mais tempo na atividade atual (84% estão há 2 anos ou +)
 As mulheres negras são aquelas que estão há menos tempo na atividade atual (16% estão há menos de 1 ano)



Mulheres brancas são as que têm maior proporção de negócios em serviços (53%)
 Homens negros são os que têm maior proporção de negócios na construção e na agropecuária (25% e 20%)

Contribuição à previdência



As mulheres brancas são as que têm a maior proporção que são contribuintes do INSS (49%)
Os homens negros são os que têm a menor proporção que são contribuintes do INSS (26%)

EQUIPE TÉCNICA ENVOLVIDA NESTA PUBLICAÇÃO

Unidade de Gestão Estratégica (UGE)

Equipe Técnica

Marco Aurélio Bedê (coord.)
Tomaz Back Carrijo
Juliana Borges Vaz

Gerência

Adriane Ricieri Brito
Fausto Ricardo Keske Cassemiro

Unidade de Relacionamento com o Cliente (URC)

Equipe Técnica

Renata Malheiros Henriques

Gerência

Ênio Pinto
Elizabeth Soares de Holanda

APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO D TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Dados Agregados dos Estabelecimentos do setor privado com 100 ou mais
Empregados - RAIS 2022 e Respostas complementares do 1º Semestre
2024

Relatório de transparência salarial soma duas part

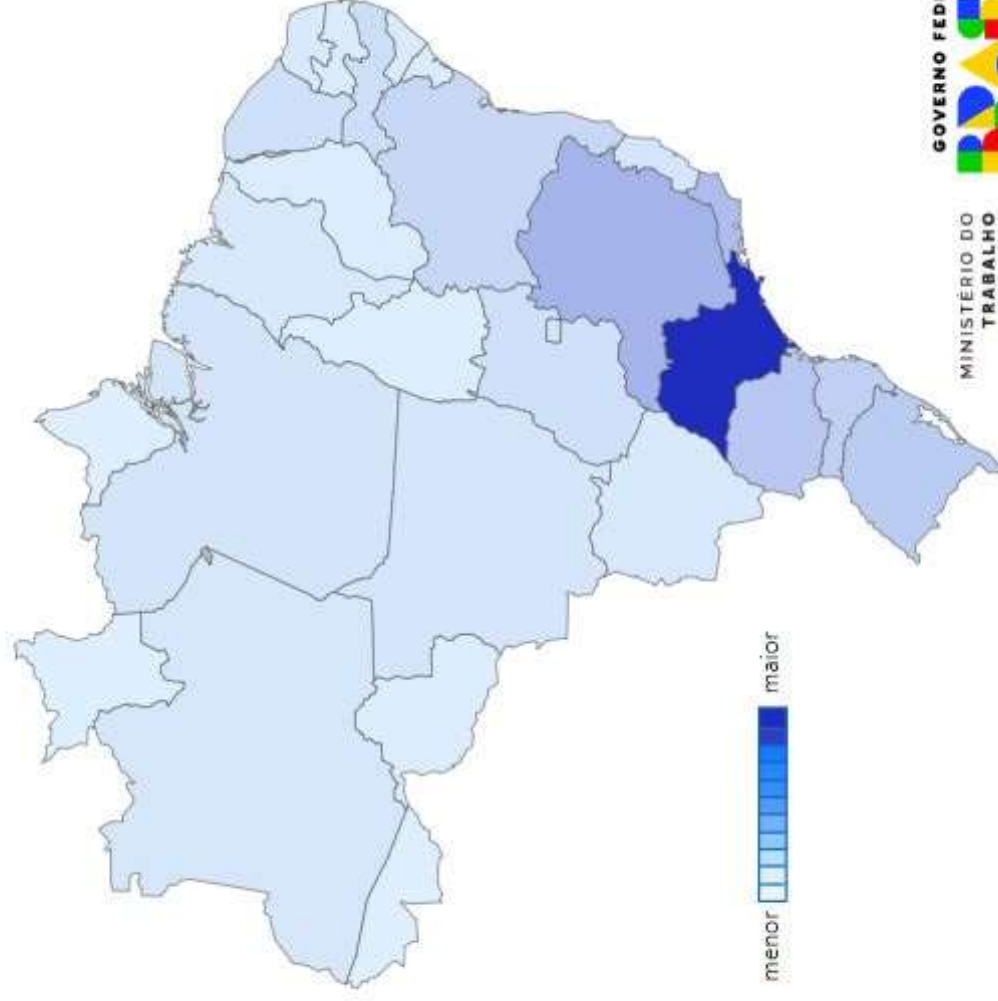
▪ Parte A - Informações prestadas pelas empresas no eSocial por CNPJ (completo)

1. Total dos/as empregados/as considerando o sexo e a raça/etnia;
2. Razão do Salário Mediano de Contratação de mulheres e homens;
3. Razão ente homens e mulheres da remuneração Contratação de mulheres e homens;
4. Razões de Salário Mediano de Contratação e Remuneração Média por Grande Grupo de Ocupações
5. Proporção de mulheres e homens ocupados na empresa;

Parte B - Informações prestadas pelas empresas no Portal do Empregador : Portal Emprega Brasil

6. A empresa tem plano de cargos e salários implementados?
7. Quais os critérios salariais e remuneratórios utilizados pela empresa?
8. Há políticas de incentivo à contratação de mulheres?
9. Há política de promoção a cargos de chefia/direção?
10. Considerando as políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares?

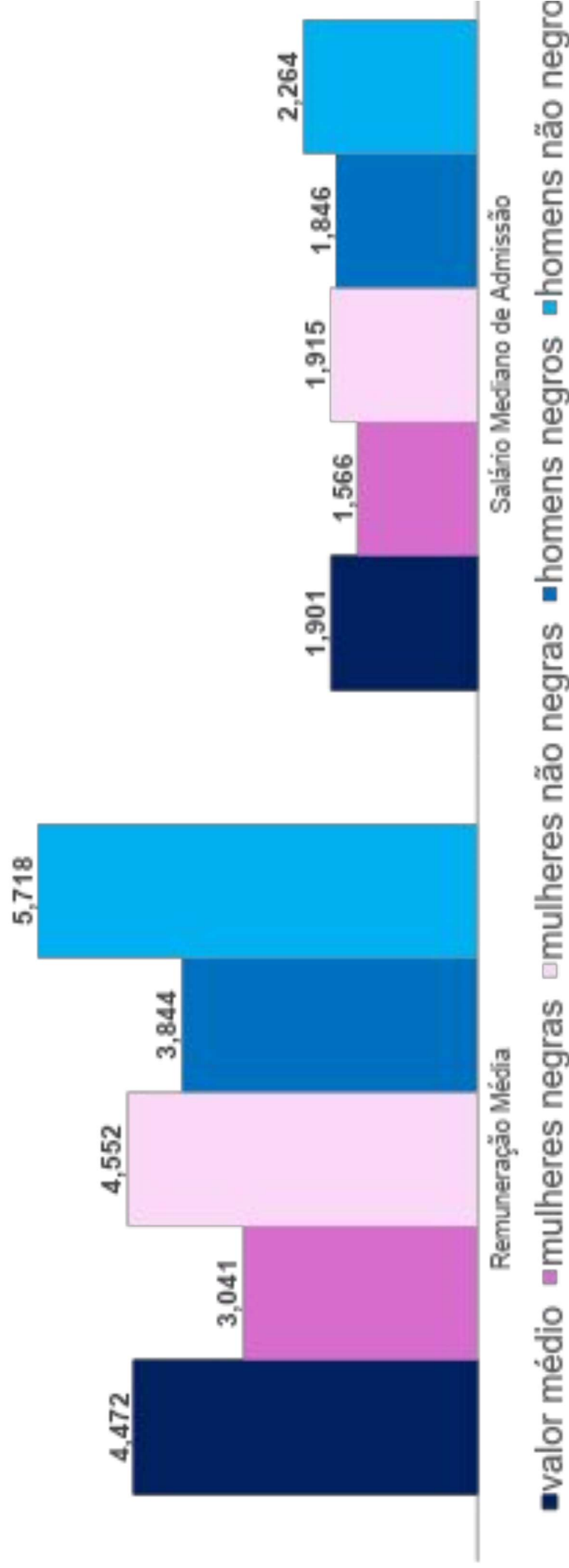
Quantidade de Estabelecimentos



- Número de estabelecimentos do setor privado com 100 empregados e mais na RAIS 2022: **49.587**
- Em 2022, estes estabelecimentos respondem por **17,7 milhões** de vínculos celetistas (**41,6%** do total)
- **73%** (36 mil) tinham 10 anos e mais de existência
- **33%** desses estabelecimentos atuam no Estado de São Paulo

- O salário mediano de contratação das mulheres negras (R\$1.566,00) corresponde a 82% da média (R\$1.901,00), enquanto o dos homens não negros era 19% superior à média
- A remuneração média das mulheres (R\$ 3.041,00) equivale a 68% do valor médio (R\$4.472,00) e o salário dos homens não negros era 27,9% maior que o valor médio

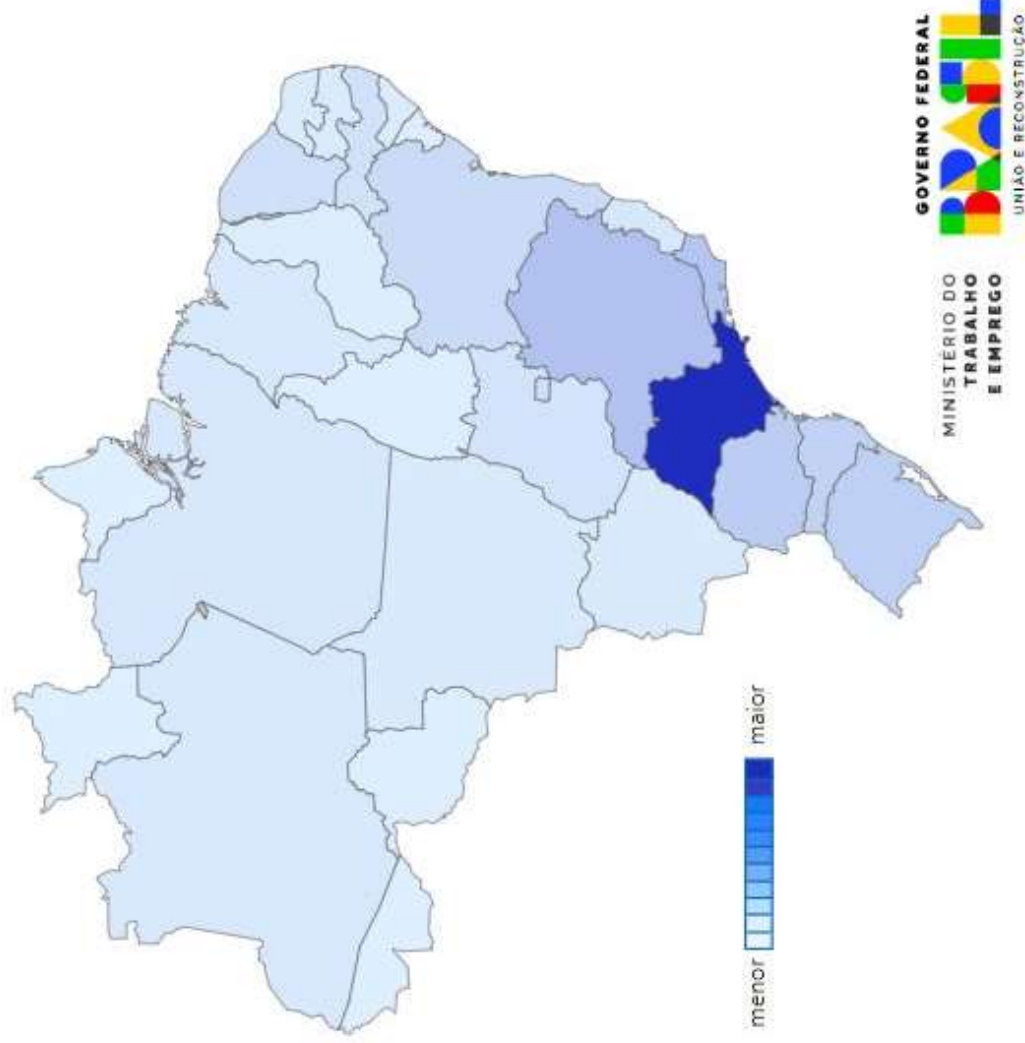
Valor da remuneração média e do salário mediano de contratação, por sexo e etnia e raça Brasil, 2022 (em reais)



Fonte: M T E. eSocial. Rais.

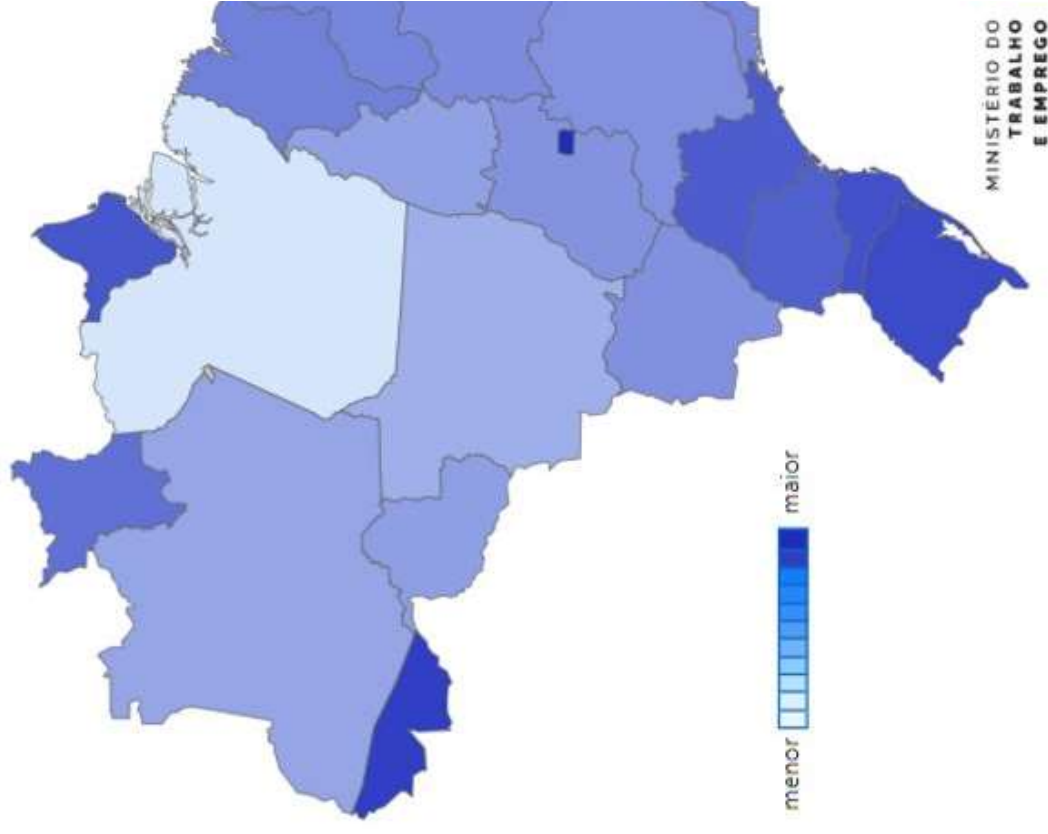
Estado de São Paulo tem a maior número de mulheres celetistas 2,6 milhões (14,7% do total de vínculos)

Quantidade de Vínculos de Mulheres



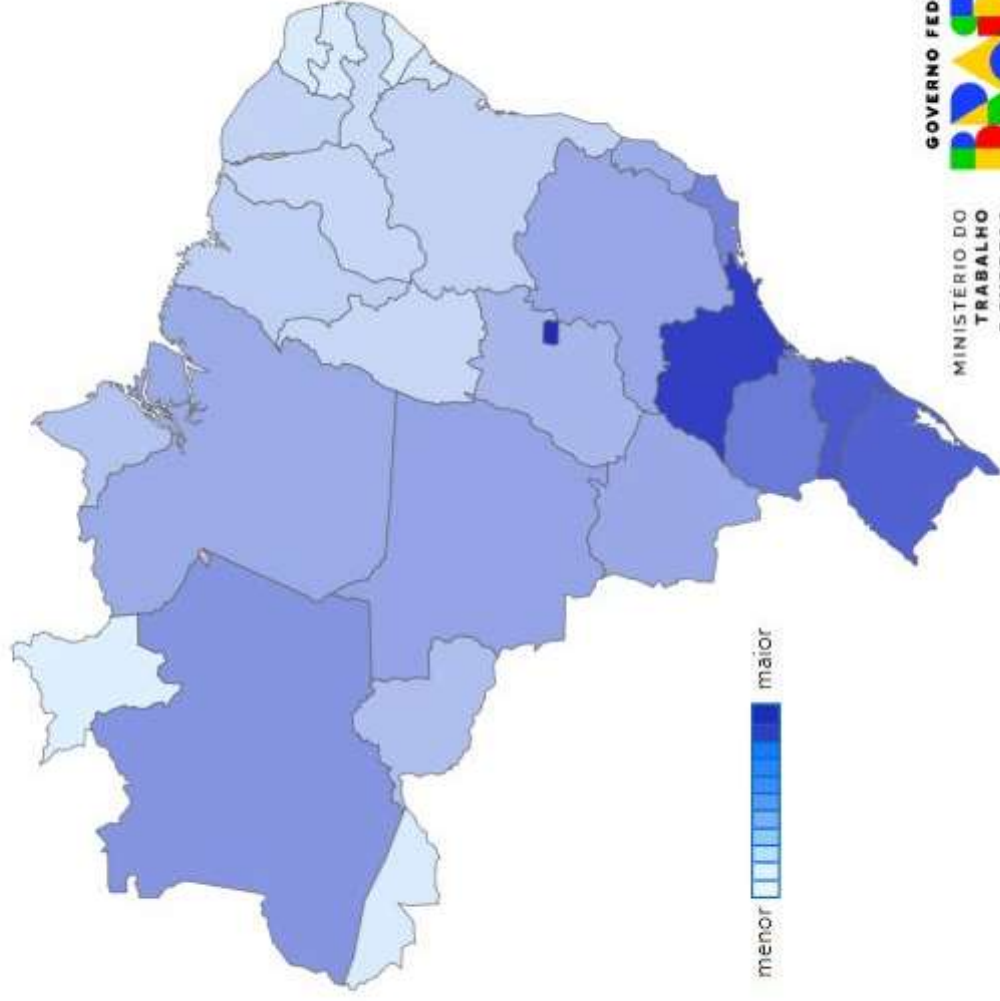
Acre (44,4%), Rio Grande do Sul (43,3%) e Catarina (42,7%) Amapá (42,7%) tem as maiores proporções de mulheres celetistas trabalhadoras

Proporção de Mulheres

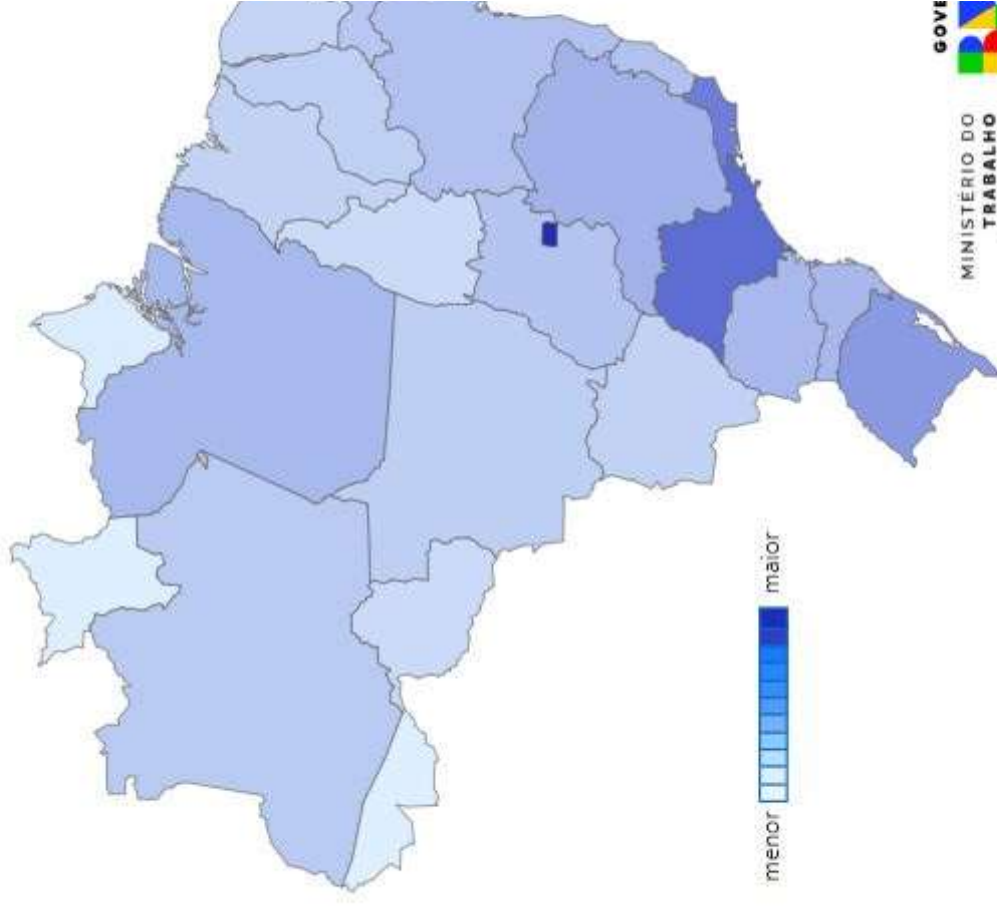


No Distrito Federal e no Estado de São Paulo se encontram os maiores salários de contratação mediano(R\$2.091,68 e R\$ 2.01200) e as maiores remunerações médias (R\$\$6.045,01 e R\$47336 respectivamente),

Salário Contratual Mediano

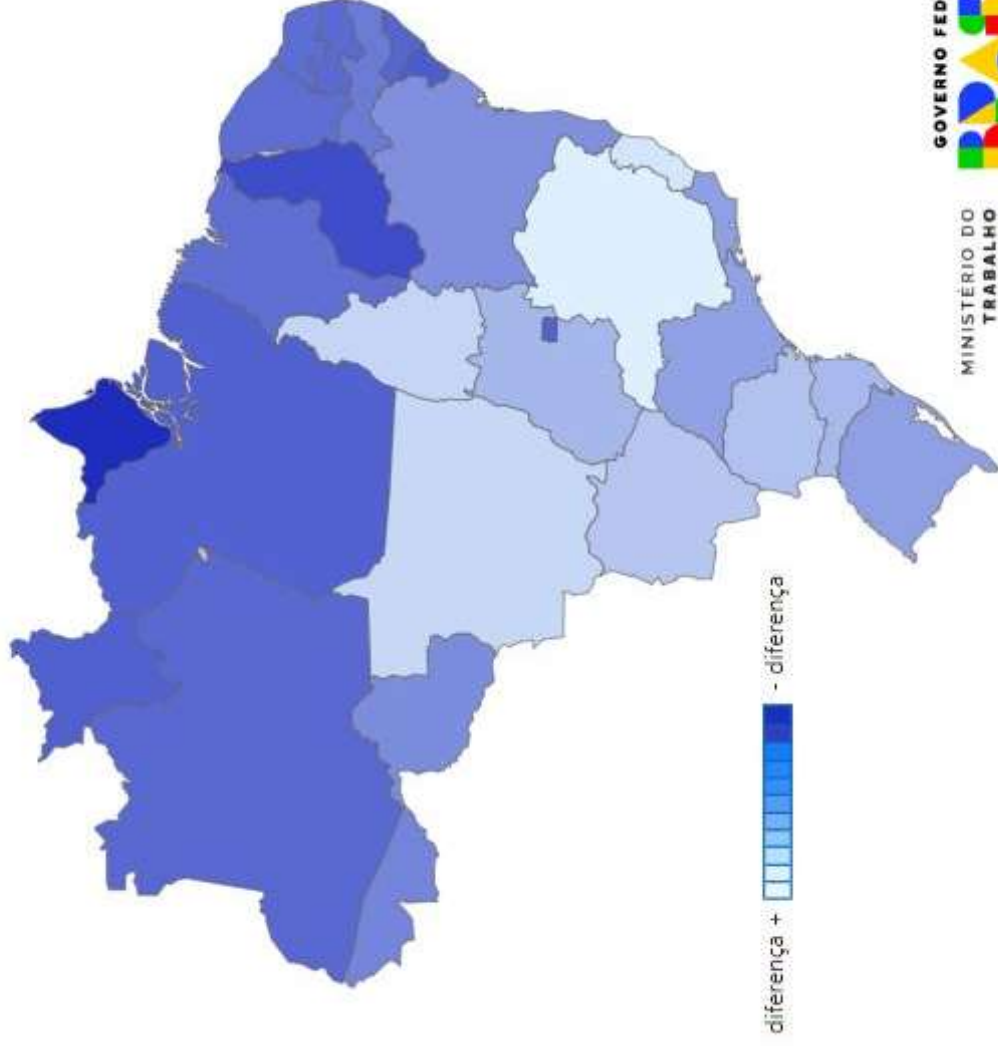


Remuneração Média das Mulheres



No Amapá não há diferença no salário mediano contratual de mulheres e homens celetistas e no Piauí era de 4,1%

Razão do Salário Mediano por Unidade da Federação

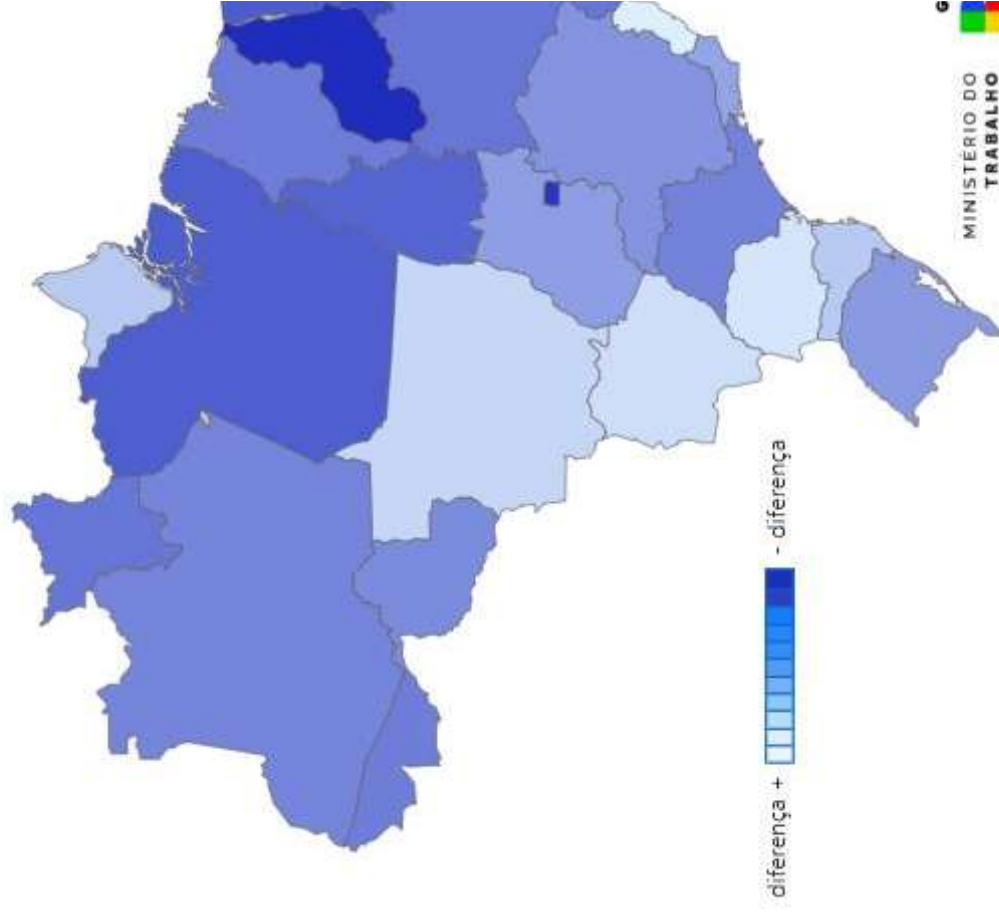


MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



No Piauí (6,3%), Sergipe (7,1%) e Distrito Federal (8,0%) havia as menores diferenças de remuneração média entre homens e mulheres

Razão da Remuneração Média por Unidade da Federação



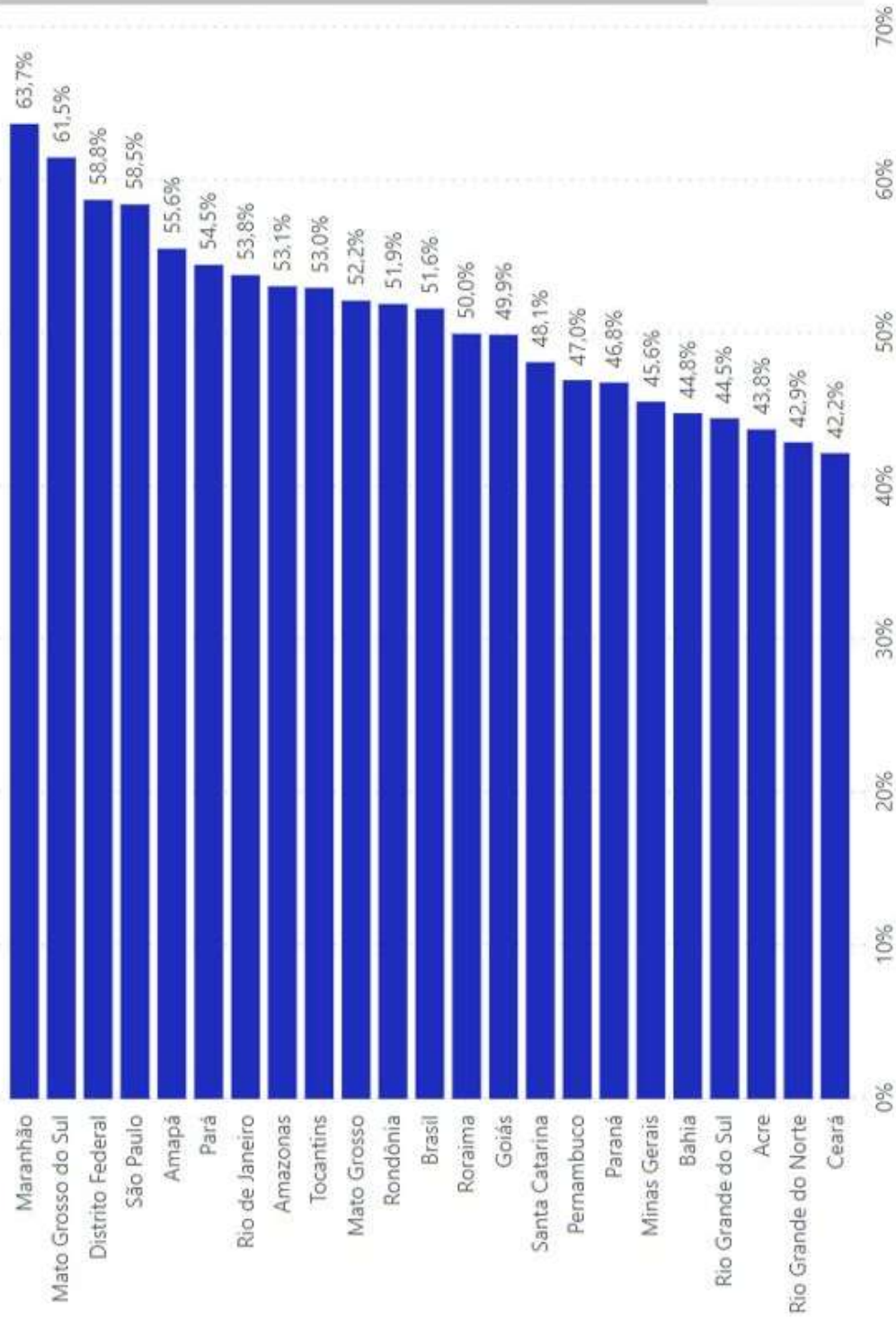
MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



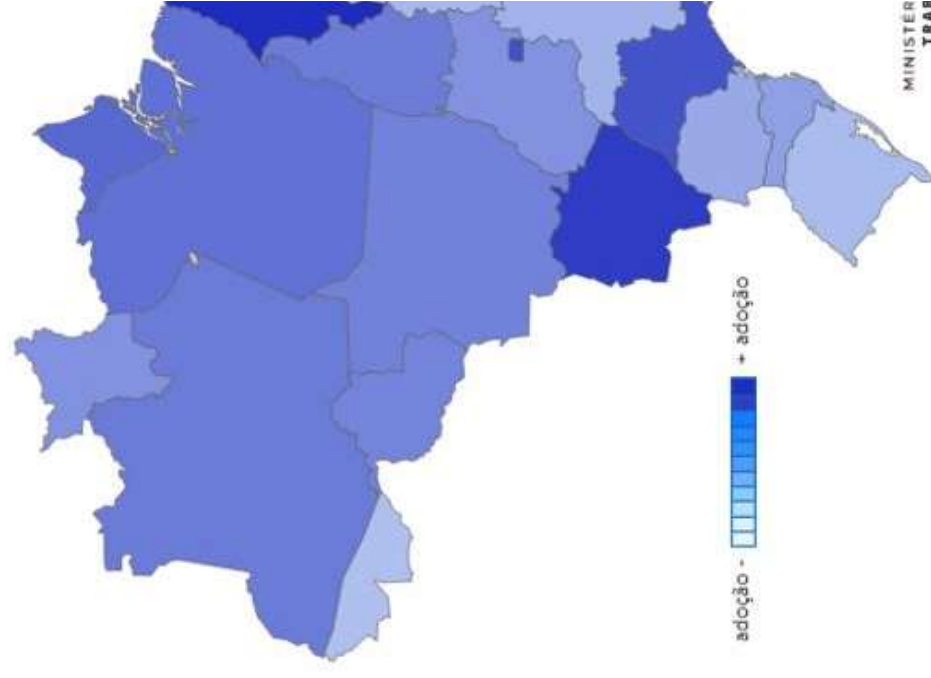
Seleção Política, Critério Remuneratório ou Ação para Mulheres:

Planos de Cargos e Salários ou Plano de Carreira

Percentual do Total de Estabelecimentos



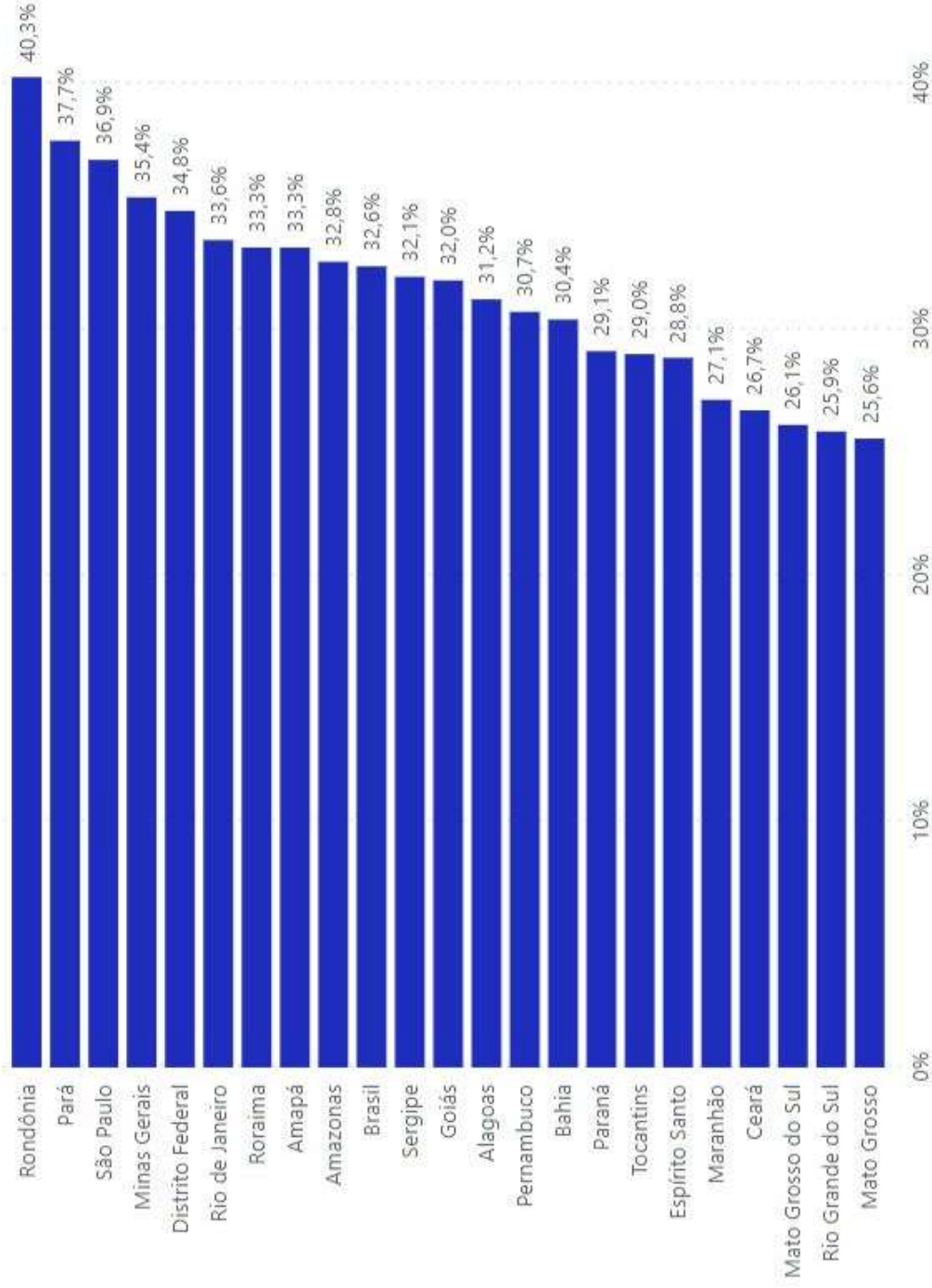
Percentual do Total de Estabelecimentos



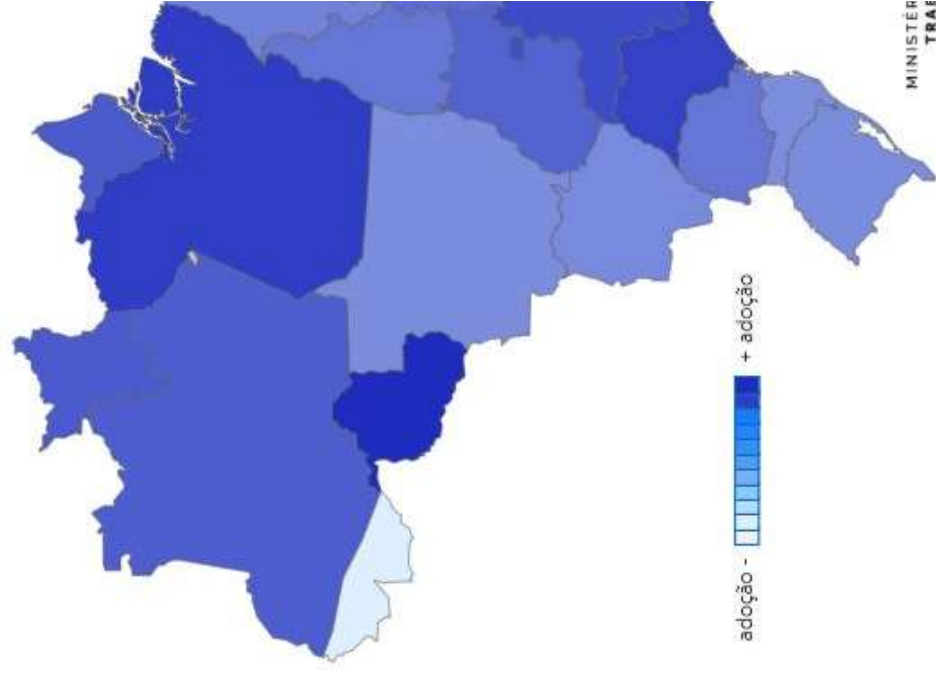
Selecione Política, Critério Remuneratório ou Ação para Mulheres:

Política de Incentivo à Contratação de Mulheres

Percentual do Total de Estabelecimentos



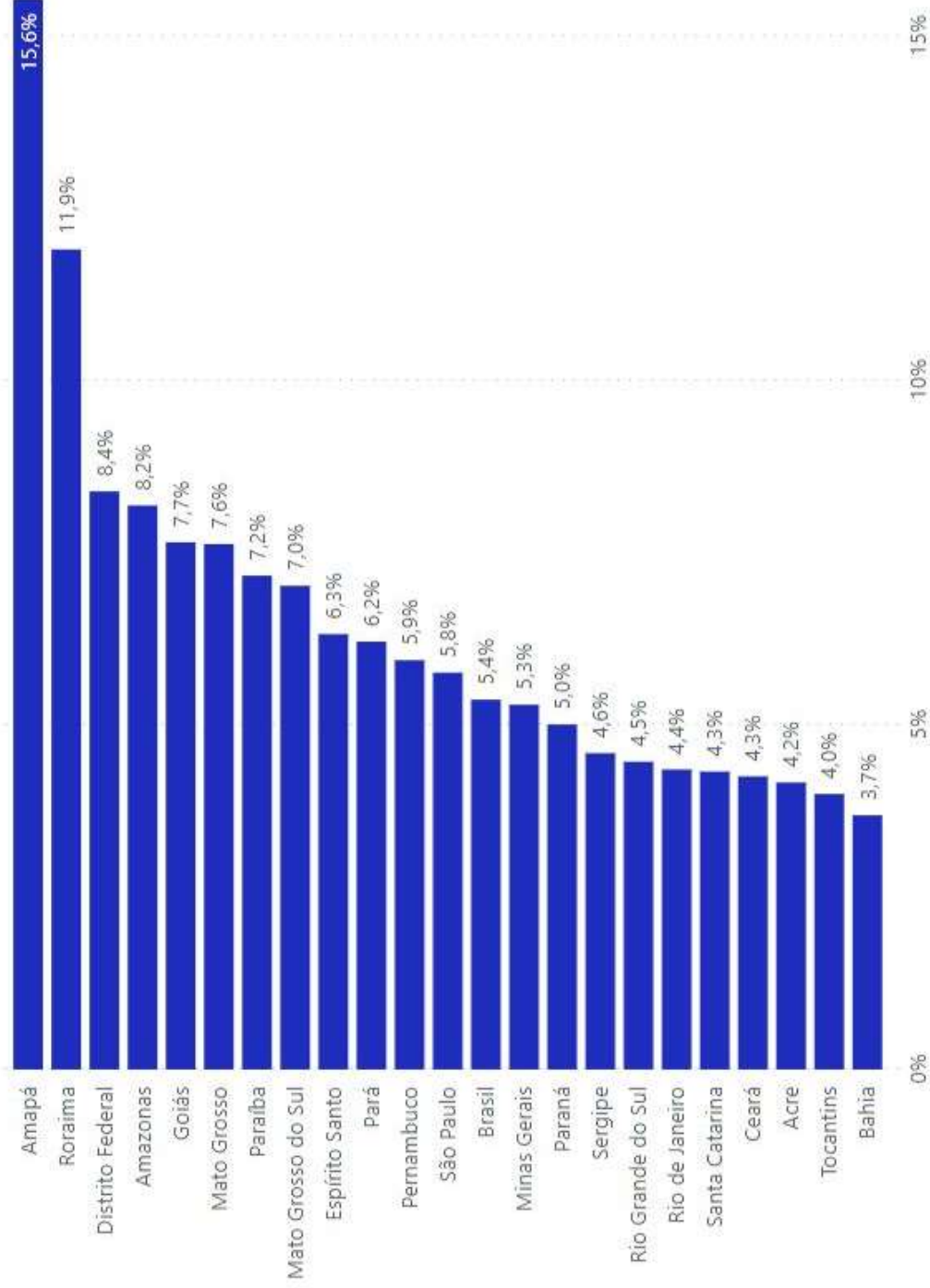
Percentual do Total de Estabelecimentos



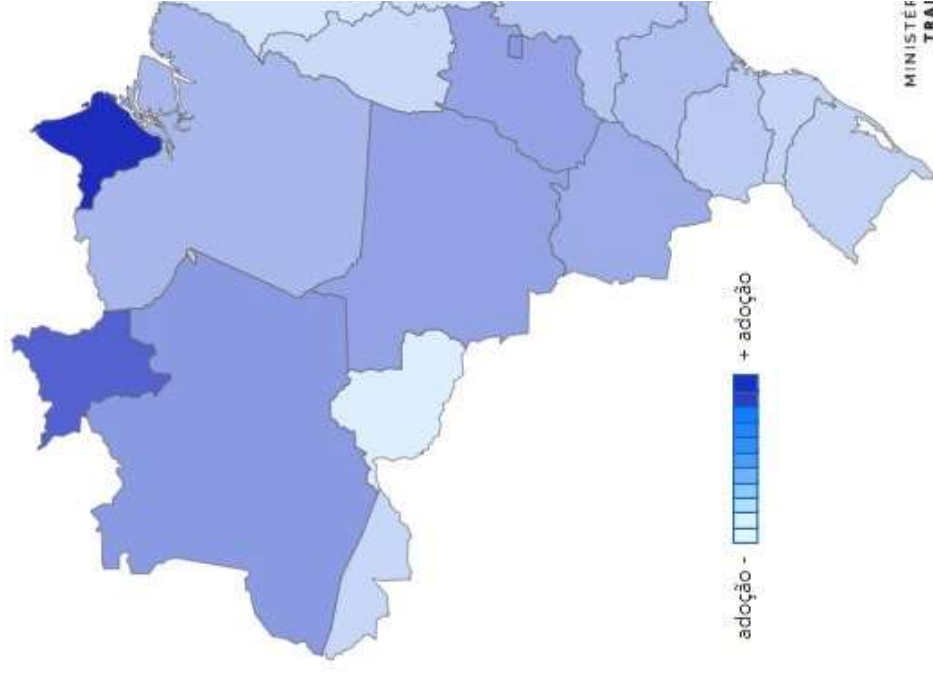
Selecione Política, Critério Remuneratório ou Ação para Mulheres:

Política de Incentivo à Contratação de Mulheres Vítimas de Violência

Percentual do Total de Estabelecimentos



Percentual do Total de Estabelecimentos

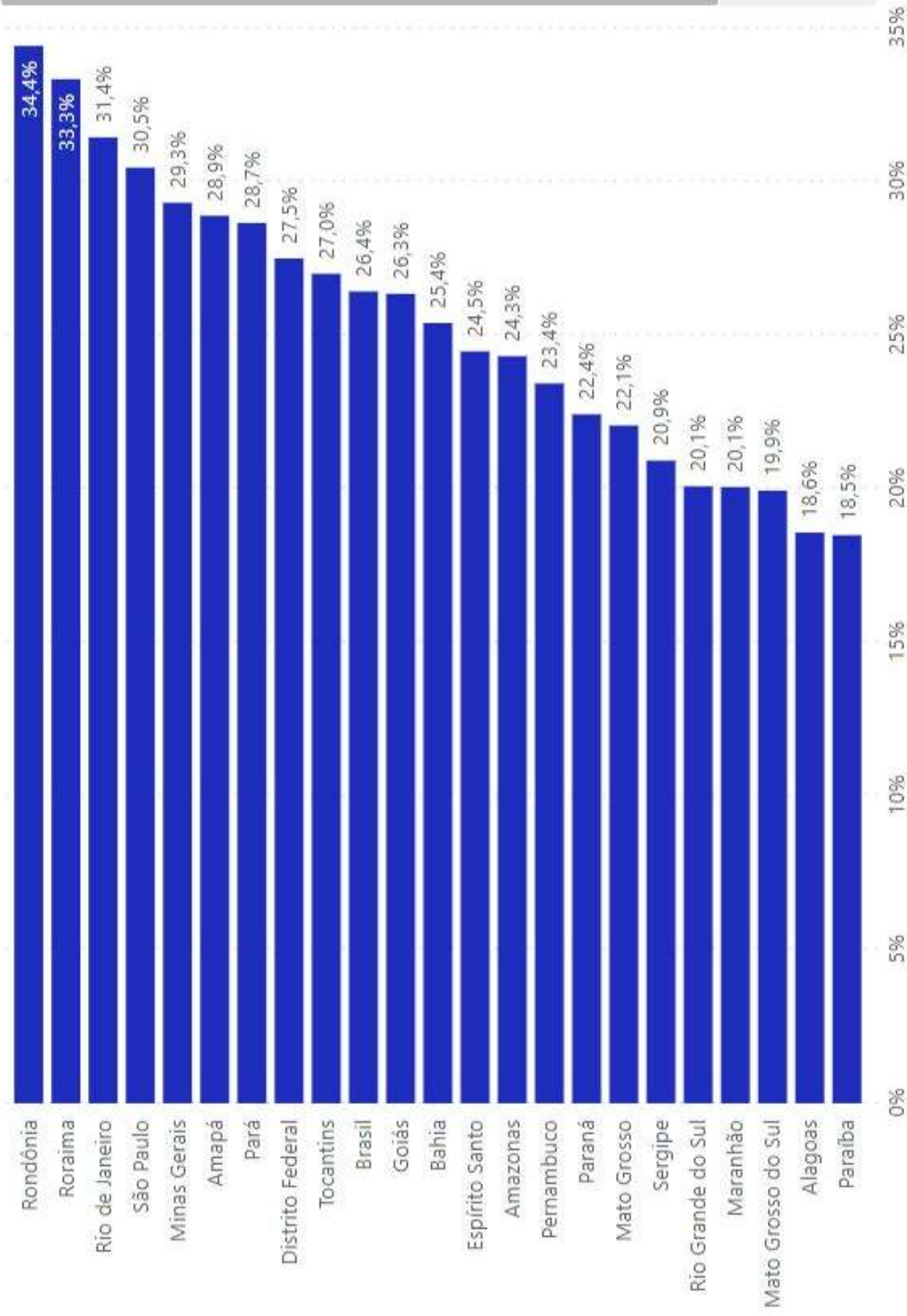


adoção - + adoção

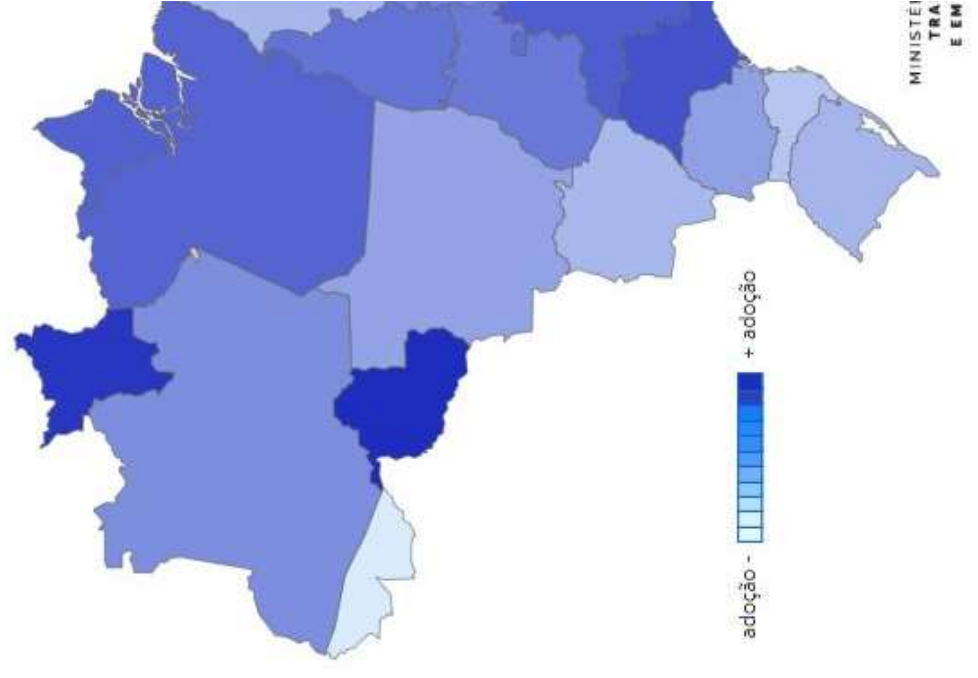
Selecione Política, Critério Remuneratório ou Ação para Mulheres:

Política de Incentivo à Contratação de Mulheres Negras

Percentual do Total de Estabelecimentos



Percentual do Total de Estabelecimentos



MINISTÉRIO
TRABALHO
E EMPREGO

METODOLOGIA

Os dados de remuneração, salários, empregados (as) e grandes grupos ocupacionais foram informados pelas empresas ao eSocial. Foram considerados os estabelecimentos do setor privado com 100 empregados e mais em 31/12/2022. Para evitar qualquer sorteio de identificação de empregados são consideradas situações que envolvem pelo menos três mulheres e três homens.

Salário Mediano de Contratação – é o valor do salário em que todos os demais salários ou são maiores ou são menores, podendo ser para diferentes grupos. Foram considerados valores acima de zero de tipo mensal.

Remuneração Média – considera toda sorte de valores que remuneram o trabalho realizado, soma todas as remunerações e divide pelo número de empregados. Foram considerados valores acima de 0,3 salários mínimos e menores que 150 salários mínimos.

Razão do Salário Mediano de Contratação – a razão é obtida pela divisão do valor mediano encontrado para as mulheres em relação ao valor mediano encontrado para os homens. Permitindo dizer quanto as mulheres recebem em relação aos homens

Razão da Remuneração Média – a razão é obtida pela divisão do salário médio das mulheres empregada em relação ao salário médio dos homens empregados.

O cálculo da Razão não é possível se há situações em que não haja mulheres ou não haja homens no numerador ou no denominador. **População negra** = pretos e pardos; e **população não-negra** = brancos e amarelos e indígena.

Os **Grandes Grupos Ocupacionais da Classificação Brasileira de Ocupações** correspondem às agregações de ocupações que possuem características similares por suas tarefas na hierarquia das ocupações – dirigentes e gerentes têm atividades de mando; ocupados de nível superior apoiam a direção e o planejamento das atividades; ocupações de nível técnico supervisionam as tarefas; ocupações administrativas realizam atividades de escrituração em geral, ocupações operacionais executam as ações finalísticas das empresas em áreas de atividade (agrícola, comercial, industrial, de serviços).

As informações sobre **critérios remuneratórios, políticas para ampliação da diversidade e apoio à parentalidade** foram respondidas pela empresa no Portal Emprega Brasil e para o relatório foram consideradas apenas as respostas para estabelecimentos com cem empregados ou mais.



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

REGULAMENTO DE LICITAÇÕES E CONTRATOS DO SISTEMA SEBRAE.

O CONSELHO DELIBERATIVO NACIONAL DO SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – SEBRAE, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 14, inciso XXVII, do Estatuto Social do SEBRAE – Resolução CDN Nº 372/2021; e em face da deliberação unânime, ocorrida nas 11ª e 12ª Reuniões Ordinárias realizadas em 28 de novembro de 2023,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a revisão do Regulamento de Licitações e Contratos do Sistema SEBRAE nos termos que constam do ANEXO I, parte integrante deste Ato.

Art. 2º Esta Resolução não se aplicará aos processos licitatórios cujos editais já tenham sido publicados antes de sua entrada em vigor, ainda que não tenham sido concluídos.

Art. 3º Esta Resolução entrará em vigor no dia 2 de janeiro de 2024, revogando-se as disposições em contrário, especialmente as Resoluções CDN nº 391/2021, nº 294/2018 e nº 297/2018.

Brasília/DF, 28 de novembro de 2023.


JOSÉ ZEFERINO PEDROZO
Presidente do Conselho Deliberativo Nacional





**Conselho Deliberativo Nacional do SEBRAE - 11ª e 12ª Reunião
Ordinária de 28 de novembro de 2023**

Relatoria: Conselheiro José Luis Gordon

Assunto: Revisão do Regulamento de Licitações e Contratos do Sistema Sebrae.

1. Prezado Presidente Zeferino e Conselheiros: A Diretoria Executiva encaminhou para apreciação do CDN os documentos relativos à Revisão do Regulamento de Licitações e Contratos do Sistema Sebrae, por meio do **EACDN n. 168**, de 14 de novembro de 2023.
2. O Regulamento de Licitações e de Contratos do Sistema SEBRAE (RLCSS) foi criado em 1997 com o intuito de estabelecer as regras e os procedimentos gerais para suas contratações, afastando, portanto, a aplicação direta da Lei nº 8.666/93 ou de outros diplomas normativos que regiam as contratações no âmbito da Administração Pública.
3. O novo regulamento, ora em apreciação, visa a completar as atuações levadas a cabo desde 2021, em processo coordenado pelas Assessorias Jurídicas do Sistema Sebrae, visando à modernização, bem como às transformações impulsionadas pela Nova Lei de Licitações (Lei nº 14.133/21), pelo Marco Legal das Startups e do Empreendedorismo Inovador (Lei Complementar nº 182/21), pelo novo Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação (Lei nº 13.243/16) e pelo Estatuto Jurídico das Estatais (Lei nº 13.303/16).
4. Essa nova revisão reflete os novos regulamentos de estatais e de alinhamento com algumas entidades do Sistema S, observadas as especificidades de cada entidade, o que tem a vantagem de gerar maior credibilidade e uma percepção de segurança jurídica nos órgãos de controle, haja vista a força institucional que esse alinhamento promove.

5. Os demais integrantes desse grupo do Sistema S já aprovaram a alteração aqui proposta (Sest/Senat, Sesc/Senac, SESCOOP e SENAR), para entrada em vigor conjunta no dia 2 de janeiro de 2024. A CNI também já está com um novo Regulamento, mas com dispositivos diferentes dos ora propostos.
6. Destaca-se, também, o tratamento favorecido destinado às microempresas e empresas de pequeno porte no processo licitatório do Sistema Sebrae – previsto dos artigos 58 a 67 da minuta, em consonância com os objetivos institucionais do próprio Sebrae de apoio a esse segmento e ao desenvolvimento dos territórios locais e regionais.

Proposição de Voto

Aprovar, nos termos do art. 14 do Estatuto Social, de acordo com as disposições aprovadas na 11ª e 12ª Reunião Extraordinária do CDN de 2023, realizada na data de hoje, a proposta do novo Regulamento de Licitações e Contratos do Sistema SEBRAE, com vigência a partir de 2 de janeiro de 2024.

Brasília (DF), 28 de novembro de 2023.


José Luis Gordon (BNDES)
Conselheiro



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

ANEXO I

REGULAMENTO DE LICITAÇÕES E CONTRATOS DO SISTEMA SEBRAE

CAPÍTULO I DA LICITAÇÃO

Art. 1º As contratações de obras, serviços, compras e alienações serão, em regra, precedidas de licitação, obedecidas as disposições deste Regulamento.

Art. 2º O presente Regulamento deve ser interpretado de acordo com as premissas afetas à natureza jurídica privada dos serviços sociais autônomos, em especial:

I – seleção da proposta mais vantajosa e garantia da transparência, da isonomia, da ética, da integridade, da legitimidade, da eficiência, da celeridade e da objetividade da aplicação dos recursos, práticas de controle e de colaboração, bem como o alcance de suas finalidades institucionais;

II – estímulo, sempre que possível, da inovação e da sustentabilidade ambiental, econômica e social;

Art. 3º A licitação não será sigilosa, salvo quanto ao conteúdo das propostas, até a respectiva abertura.

Parágrafo único. O preço referencial da licitação poderá ser ocultado, a fim de propiciar propostas mais econômicas e competitivas no certame.

Art. 4º Será concedido, em regra, tratamento favorecido, diferenciado e simplificado para o microempreendedor individual, a microempresa e a empresa de pequeno porte nas licitações no âmbito do Sistema Sebrae, objetivando:

I – a promoção do desenvolvimento econômico e social;

II – a ampliação das políticas públicas voltadas para a microempresa, a empresa de pequeno porte e o microempreendedor individual;

III – o incentivo à inovação tecnológica;

IV – o fomento do desenvolvimento local, por meio do apoio aos arranjos produtivos locais.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 5º Para os fins deste Regulamento, considera-se:

I – **CONCORRÊNCIA** – modalidade de licitação na qual será admitida a participação de qualquer interessado que, na fase inicial de habilitação,



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

comprove possuir os requisitos mínimos de qualificação exigidos no edital para a execução de seu objeto;

II – CONCURSO – modalidade de licitação para escolha de trabalho técnico, científico, artístico, físico-esportivos ou gastronômicos mediante a instituição de prêmios ou remuneração aos vencedores;

III – CONVITE – modalidade de licitação na qual os interessados do ramo pertinente ao seu objeto serão escolhidos e convidados em número mínimo de 3 (três);

IV – LEILÃO – modalidade de licitação para a venda de bens, precedida de avaliação, a quem oferecer maior lance;

V – PREGÃO – modalidade de licitação para aquisições em que o objeto possua padrões de desempenho e qualidade objetivamente definidos por meio de especificações usuais de mercado, inclusive serviços de engenharia, mediante disputa por lances;

VI – CREDENCIAMENTO – procedimento para convocação de interessados em se credenciar a prestar serviços ou a fornecer bens, quando demandados, observados termos e condições, critérios de habilitação e remuneração, previamente estabelecido pelo contratante;

VII – REGISTRO DE PREÇO – conjunto de procedimentos para realização, mediante concorrência, pregão ou dispensa de licitação, de registro formal de preços relativos à prestação de serviços, a obras e a aquisição e locação de bens para eventuais contratações futuras;

VIII – GERENCIADOR – entidade dos serviços sociais autônomos responsável pela ata de registro de preço;

IX – PARTICIPANTE – entidade dos serviços sociais autônomos que participa dos procedimentos iniciais da contratação e integra a ata de registro de preço;

X - ADERENTE – entidade dos serviços sociais autônomos que não participa dos procedimentos iniciais da contratação e não integra a ata de registro de preço;

XI – COMISSÃO DE LICITAÇÃO – colegiado, permanente ou especial, composto por pelo menos 3 (três) integrantes, formalmente designado para praticar os atos necessários ao processamento da licitação;

XII – PREGOEIRO E LEILOEIRO – pessoa formalmente designada para praticar os atos necessários ao processamento da licitação;

XIII – TERMO DE REFERÊNCIA – documento obrigatório para licitações e facultativo para contratações diretas em função do valor, elaborado, datado e assinado pelo demandante, contendo informações e elementos técnicos,



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

práticos e operacionais, necessários e suficientes para caracterizar o objeto da contratação, contendo os demais termos e condições e as obrigações contratuais que serão assumidas pelo contratado, de modo a orientar a execução e a fiscalização contratual e a permitir a definição do valor da contratação;

XIV – COMPRA – toda aquisição remunerada de bem, para fornecimento de uma só vez ou parceladamente;

XV – CONTRATANTE – pessoa jurídica integrante do Serviço Social Autônomo responsável pela contratação;

XVI – PRÉ-QUALIFICAÇÃO - procedimento permanente de qualificação de fornecedores, produtos e marcas;

XVII – PROVA DE CONCEITO – modelo ou protótipo a ser fornecido pelo licitante vencedor com a finalidade de atestar o cumprimento integral das especificações do objeto para fins de classificação da proposta comercial;

XVIII – AMOSTRA – exemplar a ser fornecido pelo licitante vencedor com a finalidade de atestar o cumprimento integral das especificações do objeto, para fins de classificação da proposta comercial;

XIX – HOMOLOGAÇÃO – ato pelo qual a autoridade competente, após verificar a regularidade dos atos praticados pela comissão de licitação, pelo pregoeiro ou pelo leiloeiro, ratifica o resultado da licitação;

XX – OBRA E SERVIÇO DE ENGENHARIA – toda construção, reforma, recuperação, ampliação e demais atividades que envolvam atribuições estabelecidas, por força de lei, como privativa das profissões de arquiteto e engenheiro;

XXI – CONTRATAÇÃO INTEGRADA – regime de contratação exclusiva para obras e serviços de engenharia em que o contratado é responsável por elaborar e desenvolver os projetos básico e executivo, executar obras e serviços de engenharia, fornecer bens ou prestar serviços especiais e realizar montagem, teste, pré-operação e as demais operações necessárias e suficientes para a entrega final do objeto;

XXII – CONTRATAÇÃO SEMI-INTEGRADA – regime de contratação exclusiva para obras e serviços de engenharia em que o contratado é responsável por elaborar e desenvolver o projeto executivo, executar obras e serviços de engenharia, fornecer bens ou prestar serviços especiais e realizar montagem, teste, pré-operação e as demais operações necessárias e suficientes para a entrega final do objeto;

XXIII – CONTRATAÇÃO POR ESCOPO – aquela que impõe ao contratado o dever de realizar a prestação de um serviço específico em período predeterminado, podendo ser prorrogado pelo prazo necessário à conclusão do objeto, desde que justificado;



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

XXIV – CONTRATO DE EFICIÊNCIA – contrato cujo objeto é a prestação de serviços, realização de obras ou fornecimento de bens, com o objetivo de proporcionar economia ao contratante, na forma de redução de despesas, remunerado o contratado com base em percentual da economia gerada;

XXV – CONTRATO COM REMUNERAÇÃO VARIÁVEL – contrato cujo objeto é a prestação de serviços, realização de obras ou fornecimento de bens, com remuneração variável de acordo com o desempenho do contratado, com metas, indicadores de qualidade, critérios de sustentabilidade e prazos previamente definidos no edital ou no contrato;

XXVI – DEMAIS SERVIÇOS – aqueles não compreendidos no inciso XXI deste artigo.

XXXVII – FRACIONAMENTO DE DESPESAS – caracterizado pela divisão indevida da aquisição em vários certames ou dispensas de licitação para compras, obras e serviços de mesmo objeto e execução no mesmo local que possam ser realizados conjunta e concomitantemente, tais que, somados seus valores, demandariam modalidade licitatória de maior valor, tendo como limite para enquadramento o CNPJ da unidade contratante e o período de janeiro a dezembro;

XXXVIII – PARCELAMENTO DE OBJETO – ocorre quando, justificadamente, o objeto da licitação puder ser parcelado sem perda de escala, objetivando melhor aproveitamento do mercado e ampliação da competitividade;

XXIX – REAJUSTE – forma de manutenção do equilíbrio econômico-financeiro a partir da aplicação do índice de correção monetária previsto no contrato, que deve retratar a variação efetiva do custo de produção, admitida a adoção de índices específicos, setoriais ou cesta de índices;

XXX – REEQUILÍBRIO ECONÔMICO-FINANCEIRO – instrumento para a recomposição econômico-financeira extraordinária do contrato, diante de variação de preços e custos decorrentes de fatos imprevisíveis ou previsíveis, porém com consequências incalculáveis, e desde que se configure risco econômico extracontratual, sem a necessidade de periodicidade mínima;

XXXI – REACTUAÇÃO – forma de recomposição econômico-financeira ordinária do contrato cujo objeto envolva, essencialmente, a prestação de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra, para os custos decorrentes de acordo, convenção coletiva ou dissídio coletivo de categoria profissional;

XXXII – DESAFIO DE INOVAÇÃO – modalidade de licitação para contratação de pessoas físicas ou jurídicas, isoladamente ou em consórcio, com comprovada experiência no campo da inovação, para o teste de soluções inovadoras, por elas desenvolvidas ou a serem desenvolvidas, com ou sem risco tecnológico;



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

XXXIII – DIÁLOGO COMPETITIVO – modalidade de licitação para contratação de obras, serviços de engenharia e soluções tecnológicas ou inovadoras em que são realizados diálogos com licitantes previamente selecionados, quando verificada a impossibilidade de as especificações técnicas serem definidas com precisão suficiente;

XXXIV – ENCOMENDA TECNOLÓGICA – é a compra direta de serviços de Pesquisa & Desenvolvimento para a obtenção de uma solução determinada, existindo risco tecnológico;

XXXV – SOLUÇÕES INOVADORAS – desenvolvimento de novas tecnologias, processos criativos ou modelos de negócio que promovam o aperfeiçoamento no ambiente produtivo e social, resultando em novos produtos, serviços ou processos que compreendam a agregação de novas funcionalidades, proporcionando melhorias e efetivo ganho de qualidade ou desempenho;

XXXVI – RISCO TECNOLÓGICO – possibilidade real de insucesso no desenvolvimento da solução em função da complexidade, do grau de maturidade e escopo do projeto, do conhecimento técnico-científico disponível quando se decide pela sua realização ou do próprio comportamento da tecnologia na solução do problema colocado;

XXXVII – MATRIZ DE RISCO – cláusula contratual definidora de riscos e de responsabilidades entre as partes e caracterizadora do equilíbrio econômico-financeiro inicial do contrato, em termos de ônus financeiro decorrente de eventos supervenientes à contratação, devidamente prevista no edital, sendo obrigatória nas seguintes hipóteses:

- a) nas obras e serviços de engenharia de valores iguais ou superiores a 20 (vinte) vezes o valor da concorrência de obras;
- b) nos regimes de contratação integrada e semi-integrada; nas contratações que envolvam risco tecnológico.

CAPÍTULO III DAS INTERAÇÕES COM O MERCADO

Art. 6º É facultado, na etapa preparatória da contratação, realizar os seguintes procedimentos, para coleta de informações técnicas do mercado:

I – PEDIDO DE INFORMAÇÕES - para colher informações do mercado visando maior conhecimento sobre dada matéria, a fim de definir o objeto e/ou requisitos de licitação, possibilitando aos interessados o encaminhamento de contribuições por escrito;

II – REUNIÃO PARTICIPATIVA - para obter, em sessões presenciais ou online, manifestações e contribuições orais ou escritas sobre matéria específica;



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

III – CONSULTA PÚBLICA - para consolidar a versão final de edital e documentos anexos da licitação pretendida, possibilitando aos interessados o encaminhamento prévio e por escrito de contribuições e questionamentos.

§ 1º Para o Pedido de Informações e para a Reunião Participativa, é necessário o registro em processo interno dos contatos e informações tomados, podendo ser apresentados estudos, laudos, pareceres e outros documentos referentes a temas em discussão na entidade.

§ 2º Para realização de Consulta Pública, é obrigatória a publicação prévia de edital de convocação no sítio eletrônico oficial, com indicação do prazo, do meio de participação, do escopo da futura licitação e das contribuições esperadas.

CAPÍTULO IV DAS MODALIDADES, LIMITES E CRITÉRIOS

Art. 7º São modalidades de licitação:

- I – CONCORRÊNCIA;
- II – CONCURSO;
- III – LEILÃO;
- IV – PREGÃO;
- V – CONVITE;
- VI – DIÁLOGO COMPETITIVO;
- VII – DESAFIO DA INOVAÇÃO.

§ 1º As modalidades I, II, III e IV de que tratam este artigo terão os avisos contendo os resumos dos editais, com link de acesso para que os interessados possam obter os textos integrais, publicados no sítio eletrônico oficial, de modo a ampliar a área de competição, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, ficando a critério da contratante estender estes prazos e/ou ambientes de publicação dos avisos quando a complexidade do objeto assim o exigir, observada a contagem do prazo prevista no artigo 72 deste Regulamento.

§ 2º A modalidade V de que trata este artigo terá os avisos contendo os resumos dos editais, com link de acesso para que os interessados possam obter os textos integrais, publicados no sítio eletrônico oficial, de modo a ampliar a área de competição, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis, ficando a critério da contratante estender estes prazos e/ou ambientes de publicação dos avisos quando a complexidade do objeto assim o exigir, observada a contagem do prazo prevista no artigo 72 deste Regulamento.

§ 3º O prazo disposto no § 1º não se aplica às modalidades VI e VII.

§ 4º A validade da licitação não ficará comprometida nos seguintes casos:

- I – na modalidade convite:
 - a) pela não apresentação de no mínimo 3 (três) propostas;



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

b) pela impossibilidade de convidar o número mínimo previsto para a modalidade em face da inexistência de interessados na praça.

II – na modalidade pregão, em razão da apresentação e/ou classificação de apenas uma proposta.

§ 5º As hipóteses dos incisos I e II do parágrafo anterior, deverão, para ter validade, ser justificadas pela comissão de licitação e/ou pelo pregoeiro, inclusive quanto ao preço, e ser ratificadas pela autoridade competente.

§ 6º Em licitação que envolva bens ou serviços especiais cujo objeto não seja rotineiramente contratado, poderá ser contratado, por prazo determinado, serviço de empresa ou de profissional especializado para assessorar os responsáveis pela condução da licitação.

Art. 8º São limites para as modalidades de licitação:

I – para obras e serviços de engenharia:

- a) CONVITE: até R\$ 2.465.000,00;
- b) CONCORRÊNCIA: acima de R\$ 2.465.000,00;

II – para compras e demais serviços:

- a) CONVITE: até R\$ 826.000,00;
- b) CONCORRÊNCIA: acima de R\$ 826.000,00;

III – para as alienações de bens, sempre precedidas de avaliação:

- a) LEILÃO OU CONCORRÊNCIA: acima de R\$ 92.000,00, dispensável nesta a fase de habilitação.

Art. 9º É permitido o parcelamento do objeto a fim de ampliar a competitividade, sendo vedado o fracionamento da despesa com a finalidade de descaracterizar a modalidade de licitação pertinente.

§ 1º No parcelamento do objeto deverão ser considerados:

I – a viabilidade da divisão do objeto em lotes;

II – o aproveitamento das peculiaridades do mercado local, com vistas à economicidade, sempre que possível, desde que atendidos os parâmetros de qualidade; e

III – o dever de buscar a ampliação da competição e de evitar a concentração de mercado.

§ 2º O parcelamento do objeto não será adotado quando:

I – a economia de escala, a redução de custos de gestão de contratos ou a maior vantagem na contratação recomendar a compra do item do mesmo fornecedor;



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

II – o objeto a ser contratado configurar sistema único e integrado e houver a possibilidade de risco ao conjunto do objeto pretendido;

III – o processo de padronização ou de escolha de marca levar a fornecedor exclusivo.

Art. 10º Constituem critérios de julgamento da licitação:

- I – a de menor preço;
- II – a de melhor técnica;
- III – a de técnica e preço;
- IV – a de maior lance ou oferta, no caso de leilão;
- V – a de maior desconto;
- VI – a de maior retorno econômico; e
- VII – a de melhor solução inovadora.

§ 1º O critério de julgamento técnica e preço será utilizado, preferencialmente, para contratação em que o fator preço não seja o único determinante, desde que justificado tecnicamente.

§ 2º Nas licitações de técnica e preço, a classificação dos proponentes será feita de acordo com a média ponderada das valorizações das propostas técnicas e de preço, considerando os pesos estabelecidos no edital, que serão objetivos.

§ 3º Nas licitações na modalidade pregão só serão admitidos os critérios de julgamento de menor preço ou maior desconto.

§ 4º As licitações por maior desconto terão como referência o preço global fixado no edital de licitação, e o desconto será estendido aos eventuais termos aditivos.

§ 5º O critério de julgamento de melhor técnica poderá ser utilizado para a contratação de projetos e trabalhos de natureza técnica, científica ou artística.

§ 6º As licitações para melhor técnica considerarão exclusivamente as propostas técnicas apresentadas pelos licitantes, e o edital deverá definir o prêmio ou a remuneração que será atribuída aos vencedores.

§ 7º Na licitação de maior retorno econômico, utilizado exclusivamente para a celebração de contrato de eficiência, deverá ser considerado o critério de julgamento de maior economia, e a remuneração deverá ser fixada em percentual que incidirá de forma proporcional à economia efetivamente obtida na execução do contrato.

§ 8º A licitação de melhor solução inovadora deverá ser composta pela combinação de dois ou mais dos seguintes critérios, sem prejuízo de outros definidos no edital:

- I – o potencial de resolução do problema pela solução proposta e, se for o caso, da provável economia;



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

- II – o grau de desenvolvimento da solução proposta;
- III – a viabilidade e a maturidade do modelo de negócio da solução;
- IV – a viabilidade econômica da proposta, considerados os recursos financeiros disponíveis para a celebração dos contratos; e
- V – a demonstração comparativa de custo e benefício da proposta em relação às opções funcionalmente equivalentes.

Seção I – Do Diálogo Competitivo

Art. 11. O diálogo competitivo observará as disposições dessa seção e será restrito às contratações que envolvam inovação (tecnológica ou técnica) e/ou diante da impossibilidade de a contratante ter sua necessidade satisfeita sem a adaptação de soluções disponíveis no mercado, considerando os seguintes aspectos:

- I - a solução técnica mais adequada;
- II - os requisitos técnicos aptos a concretizar a solução já definida; e
- III - a estrutura jurídica ou financeira do contrato.

Parágrafo único. As licitações na modalidade Diálogo Competitivo e Desafio de Inovação serão conduzidas por uma comissão especial composta por, no mínimo, três integrantes, formalmente designada.

Art. 12. Na modalidade Diálogo Competitivo, serão observadas as seguintes disposições:

I – a contratante apresentará, por ocasião da divulgação do edital no seu sítio eletrônico oficial, suas necessidades e as exigências já definidas e estabelecerá prazo mínimo de 15 (quinze) dias para manifestação de interesse na participação da licitação;

II – os critérios empregados para pré-seleção dos licitantes deverão ser previstos em edital, e serão admitidos todos os interessados que preencherem os requisitos objetivos estabelecidos;

III – a contratante não poderá revelar aos outros licitantes as soluções propostas ou as informações sigilosas comunicadas por um licitante sem o seu consentimento;

IV – a fase de diálogo poderá ser mantida até que a contratante, em decisão fundamentada, identifique a solução ou as soluções que atendam às suas necessidades;

V – as reuniões com os licitantes pré-selecionados serão registradas em ata e gravadas mediante utilização de recursos tecnológicos de áudio e vídeo;

VI – o edital poderá prever a realização de fases sucessivas, caso em que cada fase poderá restringir as soluções ou as propostas a serem discutidas;



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

VII – a contratante deverá, ao declarar que o diálogo foi concluído, juntar aos autos do processo licitatório os registros e as gravações da fase de diálogo, iniciar a fase competitiva com a divulgação de edital contendo a especificação da solução que atenda às suas necessidades e os critérios objetivos a serem utilizados para seleção da proposta mais vantajosa e abrir prazo de até 60 (sessenta) dias, para todos os licitantes pré-selecionados, na forma do inciso II deste artigo, apresentarem suas propostas, que deverão conter os elementos necessários para a realização do projeto;

VIII – a contratante poderá solicitar esclarecimentos ou ajustes às propostas apresentadas, desde que não impliquem discriminação nem distorção a concorrência entre as propostas;

IX – a contratante definirá a proposta vencedora de acordo com critérios divulgados no início da fase competitiva, assegurada a contratação mais vantajosa como resultado.

CAPÍTULO V DOS CASOS DE DISPENSA E INEXIGIBILIDADE

Art. 13. A licitação poderá ser dispensada:

I – na aquisição de bens e serviços até o valor de R\$ 92.000,00 (noventa e dois mil reais);

II – na contratação de obras e serviços de engenharia e/ou de arquitetura ou de serviços de manutenção de veículos automotores até o valor de R\$ 166.000,00 (cento e sessenta e seis mil reais);

III – na alienação de bens até o valor de R\$ 92.000,00 (noventa e dois mil reais);

IV – para contratação que mantenha todas as condições definidas em edital de licitação realizada há menos de 1 (um) ano, quando se verificar que naquela licitação ocorreu ao menos uma das hipóteses:

- a) não surgiram licitantes interessados;
- b) não foram apresentadas propostas válidas;
- c) as propostas apresentadas consignaram preços manifestamente superiores aos praticados no mercado.

V – nos casos de emergência ou de calamidade pública, quando caracterizada urgência de atendimento de situação que possa ocasionar prejuízo ou comprometer a continuidade dos serviços ou a segurança de pessoas, obras, serviços, equipamentos e outros bens, pelo tempo necessário para atendimento da situação;



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

VI – na coleta, processamento e comercialização de resíduos sólidos urbanos recicláveis ou reutilizáveis, em áreas com sistema de coleta seletiva de lixo, realizados por associações ou cooperativas formadas exclusivamente de pessoas físicas de baixa renda reconhecidas pelo poder público como catadores de materiais recicláveis, com o uso de equipamentos compatíveis com as normas técnicas, ambientais e de saúde pública;

VII – na aquisição de gêneros alimentícios perecíveis;

VIII – na contratação de instituição incumbida regimental ou estatutariamente da pesquisa, do ensino ou do desenvolvimento institucional, científico, tecnológico ou de estímulo à inovação, desde que sem fins lucrativos e que o objeto da contratação tenha relação com o estatuto social da contratada.

IX – na contratação de serviços sociais autônomos ou de órgãos integrantes da Administração Pública, desde que o objeto tenha relação com o estatuto social da contratada;

X – na aquisição de componentes ou peças originais necessárias à manutenção de equipamentos e veículos;

XI – na contratação de serviços de instrutoria vinculados às atividades finalísticas do Sistema Sebrae; e/ou destinados a treinamento e aperfeiçoamento dos empregados do Sistema Sebrae;

XII – na contratação de serviços de consultoria, destinados ao público-alvo do Sistema Sebrae, não abrangidas nas hipóteses dos artigos 14 e 22;

XIII – na contratação de serviços de manutenção em que seja pré-condição indispensável para a realização da proposta a desmontagem do equipamento ou veículo;

XIV – na transferência de tecnologia ou licenciamento de direito de uso ou de exploração de criação protegida;

XV – nas contratações de encomendas tecnológicas;

XVI – na contratação de associações de pessoas com deficiência, sem fins lucrativos, quando o objeto do contrato for compatível com as atividades finalísticas do contratado;

XVII – na contratação de serviços a serem prestados no exterior;

XVIII – na contratação de instituições de recuperação social da pessoa presa, sem fins lucrativos, quando o objeto do contrato for compatível com as atividades finalísticas do contratado;



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

XIX – na contratação de instituição ou empresa, sem fins lucrativos, para realização de processo seletivo, quando o objeto do contrato for compatível com as atividades finalísticas do contratado.

§ 1º Os limites expressos nos incisos I, II e III deste artigo deverão ser observados dentro do exercício financeiro.

§ 2º Os valores referidos nos incisos I e II deste artigo serão triplicados para compras, obras e serviços contratados em conjunto por mais de um ente dos serviços sociais autônomos.

§ 3º As contratações de bens e serviços previstos no inciso I deste artigo poderão ser realizadas por meio de comércio eletrônico, inclusive internacional, ou diretamente em lojas físicas, ainda que o pagamento seja realizado de forma imediata.

§ 4º É vedada a subcontratação nos casos disciplinados nos incisos VIII e IX deste artigo.

Art. 14. A licitação será inexigível quando houver inviabilidade de competição, a exemplo de:

I – na aquisição de materiais, de equipamentos ou na contratação de serviços, que só possam ser fornecidos por produtor, empresa ou representante comercial exclusivos;

II – na contratação de serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual com profissionais ou empresas de notória especialização, tais como:

- a) estudos técnicos, planejamentos, projetos básicos ou projetos executivos;
- b) pareceres, perícias e avaliações em geral;
- c) assessorias ou consultorias técnicas e auditorias financeiras ou tributárias;
- d) fiscalização, supervisão ou gerenciamento de obras ou serviços;
- e) patrocínio ou defesa de causas judiciais ou administrativas;
- f) treinamento e aperfeiçoamento de pessoal;
- g) aquisição ou restauração de obras de arte e objetos históricos de autenticidade certificada;
- h) controles de qualidade e tecnológico, análises, testes e ensaios de campo e laboratoriais, instrumentação e monitoramento de parâmetros específicos de obras e do meio ambiente e demais serviços de engenharia que se enquadrem no disposto neste inciso.

III – na contratação de profissional de qualquer setor artístico, diretamente ou por meio de empresário exclusivo, desde que consagrado pela crítica especializada ou pela opinião pública;

IV – na aquisição de produtos e serviços de economia criativa, desde que compatíveis ou inerentes às finalidades da contratante;



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

V – na permuta ou dação em pagamento de bens, observada a avaliação atualizada;

VI – na doação de bens;

VII – na aquisição de bens e contratação de serviços por meio de credenciamento;

VIII – na aquisição ou locação de imóvel;

IX – na participação da contratante em feiras, exposições, congressos, seminários e eventos em geral, relacionados com sua atividade fim;

X – na aquisição de serviços em plataformas de redes sociais, para execução de ações de impulsionamento de conteúdo da contratante, como postagens patrocinadas e outros formatos próprios de cada rede social, desde que devidamente justificada a abrangência da referida rede;

XI – remanescente de obra, serviço ou fornecimento em consequência de rescisão contratual, desde que atendida a ordem de classificação na disputa, podendo renegociar o valor da contratação, com vistas à obtenção de melhor preço, observado o valor proposto e que não ultrapasse o valor estimado, ambos atualizados.

§ 1º Para fins do disposto no inciso I deste artigo, a contratante deverá demonstrar a inviabilidade de competição mediante atestado de exclusividade, contrato de exclusividade, declaração do fabricante ou outro documento idôneo capaz de comprovar que o objeto é fornecido ou prestado por produtor, empresa ou representante comerciais exclusivos.

§ 2º Para fins do disposto no inciso II deste artigo, considera-se de notória especialização o profissional ou a empresa cujo conceito no campo de sua especialidade, decorrente de desempenho anterior, estudos, experiência, publicações, organização, aparelhamento, equipe técnica ou outros requisitos relacionados com suas atividades, permita inferir que o seu trabalho é essencial e reconhecidamente adequado à plena satisfação do objeto do contrato.

§ 3º Nas contratações com fundamento no inciso II deste artigo, é vedada a subcontratação de empresas ou a atuação de profissionais distintos daqueles que tenham justificado a inexigibilidade.

§ 4º É vedada a inexigibilidade na contratação de serviços técnicos especializados de publicidade e divulgação.

Art. 15. A instrução processual das dispensas e inexigibilidades deve atender aos seguintes requisitos, sempre que possível:



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

- I – elaboração de justificativa circunstanciada nos aspectos técnicos e econômicos, exceto nos casos de dispensa por valor;
- II – aprovação da autoridade competente;
- III – apresentação de documentos de habilitação jurídica, se cabível;
- IV – comprovação de qualificação técnica e/ou econômica, se cabível;
- V – demais requisitos da espécie de contratação direta.

§ 1º Nos casos de dispensa e inexigibilidade, poderá ser exigida a comprovação da regularidade fiscal, que será obrigatória quando o valor da contratação for igual ou superior aos previstos nas hipóteses de concorrência deste Regulamento.

§ 2º Nas contratações por inexigibilidade, em caso de recusa do fornecedor em apresentar contratos pretéritos ou em execução, ou ainda notas fiscais com objeto devidamente identificável, sob a alegação de cláusula de confidencialidade ou outra razão, poderá ser solicitada da futura contratada, declaração de que o preço proposto é o que pratica, bem como, na mesma declaração, as razões da recusa.

CAPÍTULO VI DA HABILITAÇÃO

Art. 16. A habilitação é a fase em que se verifica o conjunto de informações e documentos necessários e suficientes para demonstrar a capacidade do licitante de realizar o objeto da licitação, dividindo-se em habilitação jurídica, técnica, econômico-financeira e fiscal.

Art. 17. Para habilitação em licitação, poderá ser exigida dos interessados, no todo ou em parte, conforme estabelecido no edital, documentação relativa à:

I – habilitação jurídica:

- a) prova de registro, no órgão competente, no caso de empresário individual;
- b) ato constitutivo, estatuto ou contrato social em vigor, devidamente registrado no órgão competente;
- c) ato de nomeação ou de eleição dos administradores, devidamente registrado no órgão competente, na hipótese de terem sido nomeados ou eleitos em separado, sem prejuízo da apresentação dos demais documentos exigidos na alínea “b”, deste inciso;
- d) cédula de identidade.

II - qualificação técnico-profissional e/ou técnico-operacional:

- a) registro ou inscrição no órgão profissional competente;
- b) documentos comprobatórios de aptidão para desempenho de atividade pertinente e compatível em características, quantidades e prazos com o objeto da licitação;



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

c) prova de atendimento de requisitos previstos em lei especial, quando for o caso;

d) indicação do pessoal técnico, das instalações e do aparelhamento adequados e disponíveis para a realização do objeto da licitação, bem como da qualificação de cada membro da equipe técnica que se responsabilizará pelos trabalhos;

e) certificado, laudo ou documento análogo que tenha capacidade de demonstrar a qualidade do objeto ou processo de fabricação, emitido por instituição oficial competente ou por instituição credenciada;

f) comprovação de que o objeto atende às normas técnicas determinadas pelos órgãos oficiais competentes; ou

g) outra prova de que o profissional ou a empresa possui conhecimento técnico e experiência prática na execução de serviço de características semelhantes, exceto na contratação de obras e serviços de engenharia, hipótese em que as provas alternativas aceitáveis deverão ser previstas no edital;

h) Será admitida a exigência da relação dos compromissos assumidos pelo licitante que importem em diminuição da disponibilidade do pessoal técnico referido nas alíneas “a” e “d” deste inciso.

III – qualificação econômico-financeira:

a) balanço patrimonial e demonstrações contábeis do último exercício social, ou balanço de abertura no caso de empresa recém-constituída, que comprovem a situação financeira da empresa, através do cálculo de índices contábeis previstos no edital;

b) certidão negativa de falência expedida pelo distribuidor da sede da pessoa jurídica, ou de execução patrimonial, expedida no domicílio da pessoa física;

c) garantia de proposta, nas mesmas modalidades e critérios previstos no artigo 34 deste Regulamento, que para o licitante vencedor será devolvida quando da assinatura do contrato;

d) capital mínimo ou patrimônio líquido mínimo;

e) relação dos compromissos assumidos pelo licitante que importem em diminuição de sua capacidade econômico-financeira, excluídas parcelas já executadas de contratos firmados.

IV – regularidade fiscal:

a) prova de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) ou no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ);



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

b) prova de regularidade para com a fazenda federal, estadual e municipal do domicílio ou sede do licitante, na forma da lei;

c) prova de regularidade relativa à Seguridade Social e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

§ 1º A habilitação do contratado estrangeiro deverá ser comprovada por meio da apresentação de seus atos constitutivos ou documentos similares e de documentos de habilitação técnica, dispensada a apresentação da comprovação das habilitações fiscal e econômico-financeira.

§ 2º O desatendimento de exigências meramente formais que não comprometam a aferição da qualificação do licitante ou a compreensão do conteúdo de sua proposta não importará seu afastamento da licitação ou a invalidação do processo.

§ 3º É permitida a inclusão de documento complementar ou atualizado, desde que não alterem a substância das propostas, dos documentos e sua validade jurídica e seja comprobatório de condição atendida pelo licitante quando apresentada sua proposta, que não foi juntado com os demais documentos por equívoco ou falha, o qual deverá ser solicitado e avaliado pela comissão de licitação/pregoeiro/leiloeiro.

Art. 18. O instrumento convocatório poderá exigir do licitante, para fins de habilitação, a apresentação de declaração em substituição aos documentos indicados no art.16, sendo exigida a apresentação dos documentos de habilitação apenas pelo licitante mais bem classificado.

Parágrafo único. A declaração prevista no caput não será admitida nos casos em que a fase de habilitação anteceder a de julgamento.

Seção I – Do Cadastramento

Art. 19. Poderá ser adotado sistema de cadastro nacional de fornecedores.

§ 1º O sistema de cadastro será público e amplamente divulgado e estar permanentemente aberto aos interessados, e será obrigatória a realização de chamamento público pela internet, para atualização dos cadastros existentes e para ingresso de novos interessados.

§ 2º Poderá ser realizada licitação no âmbito de fornecedores cadastrados, atendidos os critérios, as condições e os limites estabelecidos no edital, bem como a ampla publicidade dos procedimentos para o cadastramento.

§ 3º Na hipótese a que se refere o § 2º deste artigo, será admitido fornecedor que realize seu cadastro dentro do prazo previsto no edital para apresentação de propostas.



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

Art. 20. Ao requerer, a qualquer tempo, a inscrição no cadastro ou a sua atualização, o interessado fornecerá os elementos necessários exigidos para habilitação previstos neste Regulamento.

Parágrafo único. A qualquer tempo poderá ser alterado, suspenso ou cancelado o cadastro de fornecedor que deixar de satisfazer exigências determinadas por este Regulamento.

Seção II – Da Pré-qualificação Permanente

Art. 21. A pré-qualificação é o procedimento técnico-administrativo para selecionar previamente:

I – licitantes que reúnam condições de habilitação para participar de futura licitação ou de licitação vinculada a programas de obras ou de serviços objetivamente definidos;

II – bens que atendam às exigências técnicas ou de qualidade estabelecidas pela contratante.

§ 1º Na pré-qualificação deverá ser observado:

I – quando aberta a licitantes, poderão ser dispensados os documentos que já constarem do registro cadastral;

II – quando aberta a bens, poderá ser exigida a comprovação de qualidade.

§ 2º O procedimento de pré-qualificação ficará permanentemente aberto para a inscrição de interessados.

§ 3º Quanto ao procedimento de pré-qualificação, constarão do edital as informações mínimas necessárias para definição do objeto.

§ 4º Os documentos serão apresentados perante empregado ou comissão indicada pela contratante, que deverá examiná-los e determinar correção ou reapresentação de documentos, quando for o caso, nos prazos fixados no edital.

§ 5º Os bens e os serviços pré-qualificados deverão integrar o catálogo de bens e serviços da contratante, que poderão atender a outro serviço social autônomo, desde que previsto no edital e a critério da contratante pré-qualificadora.

§ 6º A pré-qualificação poderá ser parcial ou total, com alguns ou todos os requisitos técnicos ou de habilitação necessários à contratação, assegurada, em qualquer hipótese, a igualdade de condições entre os concorrentes.

§ 7º A pré-qualificação terá validade de até 2 (dois) anos, conforme estabelecido no edital, e poderá ter seus documentos e vigência atualizados a qualquer tempo.



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

§ 8º Os licitantes e os bens pré-qualificados serão obrigatoriamente divulgados e mantidos à disposição do público.

§ 9º A licitação que se seguir ao procedimento da pré-qualificação poderá ser restrita a licitantes ou bens pré-qualificados.

Seção III – Do Credenciamento

Art. 22. O credenciamento poderá ser utilizado nas seguintes hipóteses de contratação:

I – paralela e não excludente: caso em que é viável e vantajosa para a contratante a realização de contratações simultâneas em condições padronizadas;

II – com seleção a critério de terceiros: caso em que a seleção do contratado está a cargo do beneficiário direto da prestação;

III – em mercados fluidos: caso em que a flutuação constante do valor da prestação e das condições de contratação inviabiliza a seleção de fornecedor por meio de processo de licitação.

Art. 23. Os credenciamentos deverão observar as seguintes regras:

I – a contratante deverá divulgar e manter à disposição do público, em sítio eletrônico oficial, edital de credenciamento, de modo a permitir que os interessados se credenciem;

II – o edital de credenciamento deverá prever:

a) as condições padronizadas de contratação;

b) as condições de descredenciamento de fornecedores;

c) na hipótese da contratação paralela e não excludente, o valor da contratação;

d) na hipótese da contratação com seleção a critério de terceiros, o valor máximo da contratação;

III – será admitida a denúncia por quaisquer das partes, nos termos estabelecidos no edital de credenciamento;

IV – o credenciamento poderá a qualquer tempo ser alterado, suspenso ou cancelado pela contratante;

V – os credenciados por um serviço social autônomo poderão ser contratados por outros serviços sociais autônomos, desde que observadas as condições estabelecidas no edital de origem e a critério da contratante credenciadora.



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

CAPÍTULO VII

DO FOMENTO AOS PROGRAMAS DE INTEGRIDADE E DE SUSTENTABILIDADE

Seção I – Do Fomento à Integridade

Art. 24. O edital poderá prever a implantação de programa de integridade pelo licitante vencedor, no prazo de 6 (seis) meses, contados a partir da celebração do contrato, principalmente nas hipóteses de contratação de grande vulto ou complexidade.

Parágrafo único. Para fins do disposto no caput, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de conformidade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com o objetivo de prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, e atos ilícitos, fomentando a manutenção de uma cultura de integridade no ambiente organizacional.

Seção II – Do Fomento à Sustentabilidade

Art. 25. Os editais de licitação e os processos de contratações diretas atenderão, sempre que possível, às seguintes diretrizes, referentes à sustentabilidade:

- I – estímulo à adoção de padrões sustentáveis de produção e utilização;
- II – adoção, desenvolvimento e aprimoramento de tecnologias limpas como forma de minimizar impactos ambientais;
- III – incentivo à indústria da reciclagem, tendo em vista fomentar o uso de matérias-primas e insumos derivados de materiais recicláveis e reciclados;
- IV – menor impacto sobre recursos naturais como flora, fauna, ar, solo e água;
- V – preferência para materiais, tecnologias e matérias-primas de origem local;
- VI – maior eficiência na utilização de recursos naturais como água e energia;
- VII – maior geração de emprego e renda, preferencialmente com mão de obra local;
- VIII – redução de desigualdades sociais, ações de equidade de gênero, raça e etnia, inclusão social e diversidade;
- IX – boas práticas de governança, ambiental, social e trabalhista;
- X – maior vida útil e menor custo de manutenção do bem;



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

XI – origem sustentável dos recursos naturais utilizados nos bens e serviços contratados.

CAPÍTULO VIII DOS PROCEDIMENTOS, DO JULGAMENTO DAS PROPOSTAS E DOS RECURSOS

Seção I - Do Procedimento e Do Julgamento

Art. 26. O edital de licitação das contratações contemplará, no mínimo, o objeto da licitação e as regras relativas à convocação, ao julgamento, à habilitação, aos recursos e às penalidades da licitação, à fiscalização e à gestão do contrato, à entrega do objeto e às condições de pagamento.

Parágrafo único. o edital e seus anexos deverão ser divulgados no sítio eletrônico oficial, sem necessidade de registro ou de identificação para acesso.

Art. 27. A licitação será iniciada com a solicitação formal da contratação, na qual serão definidos o objeto, a estimativa de seu valor e os recursos para atender à despesa, com a consequente autorização e à qual serão juntados oportunamente todos os documentos pertinentes, a partir do edital, até o ato final de homologação.

§ 1º Na definição do objeto e para atendimento das necessidades da contratante, poderá ser realizada a indicação de características e especificações exclusivas ou marcas, mediante justificativa técnica.

§ 2º Qualquer interessado poderá questionar o edital, no todo ou em parte, conforme prazo estabelecido no referido edital, precluindo toda a matéria nele constante após esse prazo.

§ 3º Na contratação de obras e serviços de engenharia, o objeto deverá ser especificado com base em projeto que contenha o conjunto de elementos necessários, suficientes e adequados para caracterizar a obra ou o serviço ou o complexo de obras ou serviços.

§ 4º A estimativa do valor para a contratação observará, sempre que possível, a ampliação das fontes de consulta, devidamente evidenciadas, a fim de compor uma cesta aceitável de preços, podendo ser utilizados, dentre outros, internet, e-mail, comunicação telefônica, publicações especializadas, sítios eletrônicos especializados ou de domínio amplo, bem como suas evoluções, quando ocorrerem, guardando sempre o intuito de representarem a realidade de mercado.

§ 5º As estimativas do valor da contratação deverão ser acompanhadas dos preços unitários referenciais, das memórias de cálculo e dos documentos que lhe dão suporte, com os parâmetros utilizados para a obtenção dos preços e para os respectivos cálculos.



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

Art. 28. A licitação deve ser afeta a um leiloeiro, pregoeiro ou uma comissão de licitação, observando-se, no que couber, as seguintes fases:

I – recebimento das propostas dos licitantes, verificação de sua conformidade com os requisitos do edital e desclassificação daquelas que não os tenham atendido;

II – julgamento das propostas classificadas, com a escolha daquela mais vantajosa, segundo os critérios estabelecidos no edital;

III – análise dos documentos de habilitação do licitante classificado com a proposta mais vantajosa;

IV – comunicação do resultado do licitante vencedor, conforme estabelecido no edital;

V – abertura do prazo recursal; e

VI – encaminhamento à autoridade competente para a homologação do certame.

§ 1º O edital poderá ordenar as fases previstas nos incisos anteriores de acordo com o objeto e o critério de julgamento da licitação.

§ 2º Na hipótese de inabilitação de todos os licitantes ou de desclassificação de todas as propostas, poderá ser fixado novo prazo para apresentação de documentação de habilitação ou de propostas retificadas.

§ 3º Se o licitante classificado em primeiro lugar for inabilitado, deve ser analisada a documentação de habilitação do próximo licitante, na ordem de classificação de suas propostas, até que o seguinte classificado que preencha as condições de habilitação seja declarado vencedor.

§ 4º Poderá ser exigida amostra ou prova de conceito no procedimento de pré-qualificação permanente, na fase de julgamento das propostas ou de lances, desde que previsto no edital e justificada a necessidade de sua apresentação.

Art. 29. O edital poderá prever a apresentação concomitante das propostas de preços e documentos de habilitação, observando prazos, condições e especificações estabelecidos pelo edital.

Art. 30. Em qualquer modalidade de licitação, o modo de disputa poderá ser isolada ou conjuntamente:

I – aberto, hipótese em que os licitantes apresentarão suas propostas por meio de lances públicos e sucessivos, crescentes ou decrescentes; ou

II – fechado, hipótese em que as propostas permanecerão em sigilo até a data e hora designadas para sua divulgação.



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

§ 1º A utilização isolada do modo de disputa fechado será vedada quando adotados os critérios de julgamento de menor preço ou de maior desconto.

§ 2º A utilização do modo de disputa aberto será vedada quando adotado o critério de julgamento de técnica e preço.

§ 3º Serão considerados intermediários os lances:

I – iguais ou inferiores ao maior já ofertado, quando adotado o critério de julgamento de maior lance;

II – iguais ou superiores ao menor já ofertado, quando adotados os demais critérios de julgamento.

Art. 31. É facultada, em qualquer fase da licitação, a promoção de diligência destinada a esclarecer ou a complementar a instrução do processo.

Parágrafo único. Nos casos de erros formais ou vícios sanáveis, é obrigatória a realização da diligência prevista no caput.

Seção II - Dos Recursos

Art. 32. Caberá recurso da decisão da declaração de licitante vencedor no prazo de 2 (dois) dias úteis, com efeito suspensivo.

§ 1º No critério de licitação técnica e preço caberá recurso nas fases previstas no edital.

§ 2º Os participantes que puderem ter a sua situação no processo afetada pela reconsideração da decisão poderão se manifestar sobre o pedido no prazo de 2 (dois) dias úteis, a contar da sua ciência.

§ 3º A reconsideração da decisão somente invalidará os atos insuscetíveis de aproveitamento.

CAPÍTULO IX DOS CONTRATOS

Art. 33. O instrumento de contrato deverá ser preferencialmente adotado, mas de acordo com o objeto, a complexidade e a vultuosidade da contratação poderá ser substituído por outros documentos que especifiquem o objeto, os direitos, as obrigações das partes, o valor, os prazos, as penalidades e eventuais garantias.

Art. 34. A contratante convocará regularmente o fornecedor para assinar o contrato ou o instrumento equivalente, dentro do prazo e nas condições estabelecidas no processo de contratação, sob pena de decair o direito à contratação, sem prejuízo das sanções previstas neste Regulamento.



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

§ 1º O prazo de convocação poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, mediante solicitação da parte durante seu transcurso, devidamente justificada, e desde que o motivo apresentado seja aceito pela contratante.

§ 2º Quando o convocado não assinar o contrato ou o instrumento equivalente, no prazo e nas condições estabelecidas, serão convocados os licitantes remanescentes, na ordem de classificação, para formalização da contratação nas condições de suas propostas, limitado ao valor estimado e sua eventual atualização nos termos do edital, ou revogar a licitação.

§ 3º Decorrido o prazo de validade da proposta sem convocação para a contratação, ficarão os proponentes selecionados liberados dos compromissos assumidos.

Art. 35. A recusa injustificada em assinar o contrato ou retirar o instrumento equivalente, dentro do prazo fixado, caracterizará o descumprimento total da obrigação assumida e poderá acarretar ao licitante as seguintes penalidades, previstas no edital:

- I – perda do direito à contratação;
- II – perda da caução em dinheiro ou execução das demais garantias de propostas oferecidas, sem prejuízo de outras penalidades previstas no edital;
- III – suspensão do direito de licitar ou contratar com a contratante, por prazo não superior a 5 (cinco) anos.

Art. 36. Os contratos terão prazo determinado, não podendo ultrapassar, inclusive com suas eventuais prorrogações, o limite máximo de 10 (dez) anos, ressalvadas as hipóteses previstas neste artigo, desde que haja previsão no processo de contratação, com ou sem licitação, e que as condições permaneçam vantajosas.

§ 1º Para a contratação que gere receita e para o contrato de eficiência, os prazos de vigência serão de até 10 (dez) anos nos contratos sem investimento, e, de até 35 (trinta e cinco) anos, nos contratos com investimento, assim considerados aqueles que impliquem a elaboração de benfeitorias permanentes, realizadas exclusivamente às expensas do contratado, que serão revertidas ao patrimônio da contratante ao término do contrato.

§ 2º A contratante poderá estabelecer a vigência por prazo indeterminado nos contratos em que seja usuário de serviço público oferecido em regime de monopólio ou concessão ou nos contratos gratuitos de comodato de espaço físico.

§3º Os contratos que prevejam a operação continuada de sistemas estruturantes de tecnologia da informação poderão ser prorrogados até o limite de 15 (quinze) anos.

§ 4º Nas contratações por escopo, o prazo de vigência será automaticamente prorrogado quando seu objeto não for concluído no prazo de execução e a



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

prorrogação não implicar em ônus adicional para a contratante, devendo a prorrogação, no caso de haver ônus, ser justificada e constar de termo aditivo.

Art. 37. A prestação de garantia do contrato, quando prevista no edital, limitada a 30% (trinta por cento) do valor do contrato, e à escolha do prestador, constará de:

- I – caução em dinheiro;
- II – fiança bancária;
- III – seguro garantia.

§ 1º Nos casos de obras e serviços de engenharia ou de objeto com cessão de mão-de-obra, o edital poderá fixar o tipo de garantia dentre os elencados nos incisos deste artigo.

§ 2º Nas contratações de serviços e fornecimentos com vigência superior a 1 (um) ano, assim como nas subseqüentes prorrogações, será utilizado o valor anual do contrato para definição e aplicação do percentual previsto no caput deste artigo.

Art. 38. Poderá ser exigida, no momento da apresentação da proposta, a comprovação do recolhimento de quantia a título de garantia de proposta, como requisito de pré-habilitação.

§ 1º A garantia de proposta não poderá ser superior a 1% (um por cento) do valor estimado para a contratação.

§ 2º A garantia de proposta será devolvida aos licitantes no prazo de 10 (dez) dias úteis, contado da assinatura do contrato ou da data em que for declarada fracassada a licitação.

§ 3º Implicará execução do valor integral da garantia de proposta a recusa em assinar o contrato ou a não apresentação dos documentos para a contratação.

§ 4º A garantia de proposta poderá ser prestada nas modalidades de que trata o § 1º do artigo anterior.

Art. 39. O contratado poderá subcontratar partes do objeto contratual, se admitido no edital e no respectivo contrato, e desde que mantida sua responsabilidade perante a contratante, sendo vedada a subcontratação com licitante que tenha participado da licitação.

Art. 40. As alterações contratuais por acordo entre as partes, desde que justificadas, constarão de termos aditivos.

Art. 41. Os contratos poderão ser acrescidos em até 50% do valor global atualizado do contrato, mediante justificativa e termo aditivo.



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

§ 1º As supressões poderão ser realizadas nos limites estabelecidos entre as partes.

§ 2º Em caso de obra ou serviço de engenharia, havendo alteração do contrato que aumente ou diminua os encargos do contratado, deverá ser restabelecido, no mesmo termo aditivo, o equilíbrio econômico-financeiro inicial.

§ 3º Os acréscimos e supressões devem ser sempre calculados sobre o valor inicial atualizado do contrato.

Art. 42. O inadimplemento total ou parcial das obrigações contratuais assumidas dará ao contratante o direito de rescindir unilateralmente o contrato, sem prejuízo de outras penalidades previstas no edital ou no contrato, inclusive a suspensão do direito de licitar ou contratar com o contratante, por prazo não superior a 5 (cinco) anos.

Art. 43. A aplicação da penalidade com abrangência nacional é de competência do Sebrae Nacional, por prazo mínimo de 3 (três) e máximo de 6 (seis) anos, nas seguintes hipóteses:

I – apresentar declaração ou documentação falsa exigida para o certame ou prestar declaração falsa durante a licitação ou a execução do contrato;

II – fraudar a licitação ou praticar ato fraudulento na execução do contrato;

III – comportar-se de modo inidôneo ou cometer fraude de qualquer natureza;

IV – praticar atos ilícitos com vistas a frustrar os objetivos da licitação;

V – praticar ato lesivo previsto no artigo 5º da Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.

Art. 44. Os contratos poderão ter seus valores reequilibrados, para mais ou para menos, mediante solicitação fundamentada da parte interessada, demonstrando o fato superveniente, o nexo com o objeto e a demonstração analítica de quais itens da composição de preços foram impactados.

§ 1º No caso de reequilíbrio econômico-financeiro deverá restar demonstrado ausência de prejuízo ou vantagem desproporcional para as partes contratantes.

§ 2º O reajuste de preços deverá ser previsto no edital ou contrato, com interregno mínimo de 12 meses e a indicação de índice específico, setoriais ou fórmula de reajustamento, compatível com o objeto da contratação.

§ 3º A repactuação poderá ser prevista no edital ou contrato, nas contratações de dedicação exclusiva de mão de obra ou predominância de mão de obra, mediante a demonstração analítica da variação de custos, decorrentes de



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

acordo, convenção ou dissídio coletivo e demais despesas previstas em legislação pertinente ou dessa decorrentes.

Art. 45. Registros que não caracterizam alteração de contrato podem ser realizados por simples apostila, dispensada a celebração de termo aditivo, como nas seguintes situações:

- I – variação do valor contratual para fazer face ao reajuste de preços previsto no próprio contrato;
- II – atualizações, compensações ou penalizações financeiras decorrentes das condições de pagamento previstas no contrato;
- III – alterações na razão ou na denominação social do contratado;
- IV – alteração do responsável pelo acompanhamento da execução contratual;
- V – prorrogações de vigência previstas nos contratos;
- VI – adequações derivadas de erro material.

Parágrafo único. Para apostilamento deverá haver manifestação das partes, exceto quanto ao inciso VI.

Art. 46. Nas contratações que envolvam risco tecnológico, o contrato será obrigatório e deverá possuir cláusula definindo:

- I – a matriz de riscos entre as partes; e
- II – a participação nos resultados de sua exploração, assegurados às partes os direitos de exploração comercial, de licenciamento e de transferência da tecnologia de que são titulares.

CAPITULO X DO REGISTRO DE PREÇO

Art. 47. O registro de preço, sempre precedido de concorrência, pregão, ou dispensa de licitação, poderá ser utilizado nas seguintes hipóteses:

- I – quando for mais conveniente que a aquisição demande entrega ou fornecimento parcelado;
- II – quando, pelas características do bem ou do serviço, houver necessidade de aquisições frequentes;
- III – quando não for possível estabelecer, previamente, o quantitativo exato para o atendimento das necessidades;
- IV – quando for conveniente a aquisição de bens ou a contratação de serviços por mais de um serviço social autônomo.



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

§ 1º O registro de preço poderá ser utilizado na hipótese de dispensa de licitação para a aquisição de bens ou para a contratação de serviços por mais de um serviço social autônomo.

§ 2º Poderão ser contratadas obras e serviços de engenharia de baixa complexidade por registro de preço, desde que atendidos ao menos um dos seguintes requisitos:

I – projeto padronizado, sem complexidade técnica e operacional;

II – necessidade permanente ou frequente da obra ou do serviço de engenharia de baixa complexidade.

Art. 48. O registro de preço terá prazo inicial determinado, devendo obedecer, em regra, o limite de até 12 (doze) meses.

§ 1º As atas de registro de preço poderão ser prorrogadas, além do prazo estipulado no caput, desde que a pesquisa de mercado demonstre que o preço registrado se mantém vantajoso.

§ 2º As atas de registro de preço, mesmo com as eventuais prorrogações previstas no §1º, não poderão exceder o limite máximo de 36 (trinta e seis) meses.

§ 3º Prorrogada a Ata de Registro de Preço, poderão ser restabelecidas as condições iniciais da ata, inclusive quantitativos, desde que haja previsão no edital.

§ 4º O contrato ou instrumento equivalente decorrente da ata de registro de preços terá sua vigência estabelecida em conformidade com as disposições nela contidas.

Art. 49. Aprovada a aquisição ou contratação, o fornecedor que ofertou o preço a ser registrado será convocado para assinar o respectivo instrumento, no qual deverá constar, dentre outras condições, o seu compromisso de entregar os bens ou fornecer os serviços na medida das necessidades que lhe forem apresentadas, observado o disposto no artigo 31.

Art. 50. É permitido que outros licitantes também venham a praticar o preço registrado, desde que essa permissão e suas respectivas condições constem no edital e que assinem o respectivo instrumento previsto no artigo 46.

Art. 51. O licitante deixará de ter o seu preço registrado quando:

I – descumprir as condições assumidas no instrumento por ele assinado;

II – não aceitar reduzir o preço registrado, quando se tornar superior ao praticado pelo mercado;



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

III – quando, justificadamente, não for mais do interesse da contratante.

Art. 52. As atas de registro de preços poderão ser acrescidas em até 50% de seus quantitativos inicialmente registrados, mediante acordo entre as partes, desde que previsto no edital.

Art. 53. À ata de registro de preços poderá ser aplicado reajuste, repactuação ou reequilíbrio econômico-financeiro, em decorrência de eventual redução dos preços praticados no mercado ou de fato que eleve o custo de serviços ou bens registrados, aplicando-se as normas e os mesmos pressupostos previstos no artigo 38 deste Regulamento.

Seção I — Da Adesão ao Registro de Preço

Art. 54. A ata de registro de preço poderá ser objeto de adesão por outro departamento/unidade da entidade contratante e por outros serviços sociais autônomos, desde que previsto no edital.

Art. 55. O Aderente informará ao Gerenciador o seu interesse e solicitará autorização para aderir à ata registro de preço.

§ 1º O Gerenciador, decidindo pela autorização, indicará ao Aderente os quantitativos dos bens e serviços previstos no edital, o fornecedor, as condições em que tiver sido registrado o preço e o prazo de vigência do registro.

§ 2º As aquisições por Aderente não poderão ultrapassar 100% dos quantitativos previstos no edital.

§ 3º Cabe ao Aderente avaliar a conveniência de aderir à ata de registro de preço.

Art. 56. O pedido de adesão ao Gerenciador e a contratação da aquisição de bens ou serviços pelo Aderente com o fornecedor deverão ser realizados durante a vigência da ata de registro de preço.

Art. 57. O fornecimento ao Aderente deverá observar as condições estabelecidas na ata de registro de preço e não poderá prejudicar as obrigações assumidas com o Gerenciador e com os Aderentes anteriores.

Parágrafo único. O fornecedor poderá optar por não contratar com o Aderente.

CAPÍTULO XI

DO TRATAMENTO FAVORECIDO ÀS MICROEMPRESAS, EMPRESAS DE PEQUENO PORTE E MICROEMPREENDEDORES

Art. 58. Para ampliar a participação das microempresas, empresas de pequeno porte e dos microempreendedores individuais nas licitações, as unidades vinculadas ao Sistema Sebrae poderão:



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

I – instituir ou utilizar cadastro que possa identificar a microempresa, a empresa de pequeno porte e o microempreendedor individual, sediados local e, se possível, regionalmente, com suas linhas de fornecimento, de modo a possibilitar o envio dos avisos de licitação;

II – padronizar e divulgar as especificações dos bens e serviços contratados de modo a orientar as microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedores individuais, para que adaptem seus processos produtivos;

III – prever em seus editais a prioridade de contratação de microempresa, a empresa de pequeno porte, ou de microempreendedor individual, sediados no local ou na região, desde que ofertem preço igual ou até 10% superiores ao menor preço válido, observadas as regras deste Regulamento.

§ 1º Para efeitos deste Regulamento, considera-se âmbito local os limites geográficos do município e do Distrito Federal e âmbito regional os limites geográficos do estado.

§ 2º Para assegurar o aumento da competitividade, poderão ser constituídos consórcios exclusivos de microempresas e de empresas de pequeno porte para participação nas licitações, desde que essa previsão conste no instrumento convocatório.

Art. 59. Os instrumentos convocatórios deverão conter os critérios de tratamento favorecido, diferenciado e simplificado, destinados à microempresa, à empresa de pequeno porte e ao microempreendedor individual, nos termos deste Regulamento.

Art. 60. Nas licitações realizadas pelas unidades vinculadas ao Sistema Sebrae observar-se-ão os seguintes procedimentos:

I – serão realizadas licitações destinadas exclusivamente à participação de microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedores individuais, nas contratações de até R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais);

II – será facultada a realização de licitações destinadas exclusivamente à participação de microempresas, de empresas de pequeno porte e de microempreendedores individuais, nas contratações entre R\$ 80.001,00 (oitenta mil e um reais) e R\$ 395.000,00 (trezentos e noventa e cinco mil reais);

III – será facultativa a exigência, nas licitações para contratações de serviços e obras, a subcontratação de microempresas, de empresa de pequeno porte ou de microempreendedor individual, em percentual mínimo e máximo a ser



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

estabelecido no edital, desde que preservada a parcela de maior relevância financeira ao proponente, e desde que não se trate de fornecimento de bens, exceto quando estiver vinculado à prestação de serviços acessórios, não sendo a regra aplicável quando a vencedora do certame for microempresa ou empresa de pequeno porte.

IV – será estabelecida cota exclusiva de até 25% (vinte e cinco por cento) destinada à microempresa, à empresa de pequeno porte e ao microempreendedor individual, em certames para aquisição de bens, produtos e serviços de natureza divisível, nas contratações de valor acima de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), desde que não haja prejuízo para o conjunto ou o complexo do objeto a ser licitado.

§ 1º Os pagamentos decorrentes das parcelas subcontratadas poderão ser realizados diretamente às microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedores individuais.

§ 2º Na hipótese de não haver interessado ou vencedor para a cota exclusiva, esta poderá ser adjudicada ao vencedor da cota principal ou, diante de recusa, aos licitantes remanescentes desde que pratiquem o preço do primeiro colocado da cota principal.

§ 3º Caso a mesma empresa seja vencedora da cota principal e da cota exclusiva, a contratação das cotas deverá ocorrer pelo menor preço.

Art. 61. A empresa licitante deverá apresentar, além da documentação de habilitação prevista no instrumento convocatório, a declaração de que se enquadra no conceito de microempresa, empresa de pequeno porte ou de microempreendedor individual.

§ 1º A microempresa, empresa de pequeno porte ou microempreendedor individual perderá os benefícios concedidos por este Regulamento se, antes da assinatura do contrato, se enquadrar em uma das vedações legais impostas pelo § 4º do art. 3º da Lei Complementar nº 123/06.

§ 2º Será assegurado prazo de cinco dias úteis a partir do dia imediatamente posterior ao da proclamação da empresa vencedora da licitação, prorrogável por igual período, a critério da unidade contratante, para comprovação da regularidade fiscal da microempresa, empresa de pequeno porte ou microempreendedor individual.

RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

§ 3º A não regularização da documentação no prazo previsto no § 2º deste artigo implicará na impossibilidade de assinatura do contrato, sendo facultada à comissão ou ao pregoeiro convocar os licitantes remanescentes, na ordem de classificação, para apresentação da habilitação válida, ou decidir pelo cancelamento da licitação, desde que de forma justificada.

Art. 62. Para habilitação nas licitações destinadas ao fornecimento de bens para pronta entrega ou serviços imediatos, exigir-se-á da microempresa, empresa de pequeno porte ou do microempreendedor individual, no que couber, apenas o seguinte:

I – ato constitutivo da empresa, devidamente registrado, em se tratando de microempresa e empresa de pequeno porte e Certificado de Condição de Microempreendedor Individual (CCMEI), no caso de microempreendedor individual;

II – inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ, com indicação do porte da empresa;

III – comprovação de regularidade fiscal, se for o caso;

IV – eventuais licenças, certificados e atestados que forem necessários à comercialização dos bens ou ao fornecimento dos serviços.

Art. 63. Nas licitações nas modalidades convite e concorrência, será assegurada, como critério de desempate, preferência na contratação de MPE, quando houver empate entre propostas.

Parágrafo único. Entendem-se como empatadas, para fins de aplicação do disposto no caput deste artigo, as propostas apresentadas por microempresas, empresas de pequeno porte ou microempreendedores individuais que sejam iguais ou até 10% (dez por cento) superiores à proposta classificada em primeiro lugar.

Art. 64. Para efeito do disposto no artigo anterior, no caso de empate, proceder-se-á da seguinte forma:

I – a microempresa, empresa de pequeno porte ou microempreendedor individual, melhor classificados, poderá apresentar proposta de preço que seja inferior à da empresa classificada em primeiro lugar, caso em que será declarada vencedora da licitação, devendo o edital fixar prazo máximo para apresentação da nova proposta;

II – não havendo nova proposta, na forma do inciso anterior, serão sucessivamente convocadas as microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedores individuais remanescentes, que porventura se

RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

enquadrem na hipótese do art. 64 deste Regulamento, observada a ordem classificatória, para exercício do mesmo direito;

III – no caso de equivalência entre as ofertas das microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedores individuais, compreendidos no intervalo estabelecido no Parágrafo único do art. 64 deste Regulamento, realizar-se-á sorteio entre elas para selecionar aquela que primeiro poderá apresentar nova proposta;

IV – não havendo proposta nova de MPE, nas condições previstas nos incisos anteriores, será declarado vencedor o licitante que originalmente apresentou a melhor proposta.

Art. 65. Nas licitações tipo técnica e preço, o empate será aferido levando em consideração o resultado da ponderação entre técnica e preço, sendo facultada à microempresa, empresa de pequeno porte ou microempreendedor individual mais bem classificada, a possibilidade de apresentar proposta de preço inferior, no prazo fixado no edital, desde que o preço apresentado se encontre no intervalo de até 10% (dez por cento) superior ao menor preço da empresa melhor classificada.

Parágrafo único. Optando a microempresa, empresa de pequeno porte ou microempreendedor individual por apresentar nova proposta de preços, as pontuações deverão ser recalculadas, estabelecendo nova ordem de classificação geral para a licitação.

Art. 66. No caso de licitações nas modalidades pregão presencial ou pregão eletrônico, após a fase de lances e antes da negociação, se a proposta classificada em primeiro lugar não for de microempresas, empresas de pequeno porte ou microempreendedores individuais, mas houver propostas desses tipos de empresa igual ou até 5% (cinco por cento) superior à melhor proposta apresentada, proceder-se-á da seguinte forma:

I – a microempresa, empresa de pequeno porte ou microempreendedor individual melhor classificada poderá, no prazo máximo de até 5 (cinco) minutos após a solicitação do pregoeiro, apresentar nova proposta que seja inferior à originalmente classificada em primeiro lugar, hipótese em que, atendidas as exigências habilitatórias, será declarada vencedora da licitação;

II – se houver ofertas de microempresas, empresas de pequeno porte ou microempreendedores individuais compreendidas no intervalo previsto no caput deste artigo, realizar-se-á sorteio entre elas para selecionar a que primeiro poderá apresentar nova proposta.



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

§ 1º Para fins de aplicação das disposições do *caput*, o porte da licitante poderá ser previamente declarado, conforme disposto no instrumento convocatório.

§ 2º Não havendo propostas de microempresas, empresas de pequeno porte ou microempreendedores individuais, será declarada vencedora a empresa que originalmente apresentou a melhor proposta.

Art. 67. Os benefícios previstos nesse Regulamento não serão aplicados quando:

I – não houver um mínimo de três fornecedores competitivos enquadrados como microempresas, empresas de pequeno porte ou microempreendedores individuais, sediados local ou regionalmente e capazes de cumprir as exigências estabelecidas no Instrumento Convocatório;

II – o tratamento diferenciado e simplificado não for vantajoso para o Sistema Sebrae ou representar prejuízo ao conjunto ou ao complexo do objeto a ser contratado, justificado na fase interna do processo licitatório;

III – nas contratações fundamentadas nos artigos 13 e 14, excetuadas as hipóteses de dispensa em razão do valor, nas quais a compra deverá ser feita, preferencialmente, de microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedor individual;

§ 1º Nas licitações por lote de um mesmo objeto ou de objetos da mesma natureza, o valor estimado desses deverá ser somado para aferir a possibilidade de realizar licitação exclusiva para microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedores individuais, somente sendo aplicado o tratamento favorecido e diferenciado se o somatório dos objetos de mesma natureza for inferior a R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais).

§ 2º Na hipótese de agrupamento de objetos de natureza distinta numa mesma licitação, o limite de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) deve ser aferido por item/lote, desde que não exista prejuízo para o conjunto ou complexo do objeto, conforme disposto no art. 48, inciso II, desse Regulamento.

CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 68. É facultada a elaboração do Plano Anual de Contratações, a ser elaborado mediante informações de demandas a serem formalizadas pelas



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

áreas solicitantes, com o objetivo de proporcionar eficiência às contratações e garantir o alinhamento com o planejamento estratégico da entidade.

Art. 69. A negociação para obtenção da proposta mais vantajosa pode ser aplicada em todas as formas de compras e contratações previstas neste regulamento.

Art. 70. O edital, o contrato ou equivalente poderá indicar, nos termos da legislação pertinente, a conciliação, mediação ou arbitragem como forma de resolução de conflitos entre as partes.

Art. 71. O edital, o contrato ou equivalente poderá indicar a possibilidade de pagamento antecipado, desde que seja condição imprescindível para obtenção do objeto a ser contratado.

Art. 72. Na contagem dos prazos estabelecidos neste Regulamento, excluir-se-á o dia do início e incluir-se-á o do vencimento, e considerar-se-ão os dias consecutivos, exceto quando for explicitamente disposto em contrário.

Parágrafo único. Só se iniciam e vencem os prazos referidos neste Regulamento em dia de funcionamento do SEBRAE ou SEBRAE/UF.

Art. 73. Não poderão participar de licitações nem contratar com o Sistema Sebrae:

I – empregado, dirigente ou membro dos Conselhos Deliberativos e Fiscais de suas respectivas unidades federativas;

II – pessoas jurídicas que tenham em seus quadros societários ou sejam constituídas por empregado, dirigente ou membro dos Conselhos Deliberativos e Fiscais de suas respectivas unidades federativas;

III – pessoas jurídicas que tenham assento nos Conselhos Deliberativos e Fiscais de suas respectivas unidades federativas.

§ 1º A pessoa jurídica que tenha como sócio ou titular ex-membro dos Conselhos Deliberativos e Fiscais, ex-diretor ou ex-empregado do Sistema Sebrae, não poderá prestar serviços para a sua respectiva unidade federativa, antes do decurso do prazo mínimo de quarentena de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir do respectivo desligamento.

§ 2º As vedações previstas no inciso III não se aplicam ao Instituto Euvaldo Lodi (IEL) e aos Serviços Sociais Autônomos, nem às pessoas jurídicas integrantes da Administração Pública, Direta ou Indireta, federal, estadual ou municipal.

Art. 74. Os procedimentos licitatórios não têm natureza jurídica de propostas de contratação, de forma que instrumentos convocatórios deverão assegurar à contratante o direito potestativo de cancelar a licitação a qualquer momento, sem



RESOLUÇÃO CDN Nº. 439/2023.

que isto gere aos licitantes qualquer direito, inclusive de reparação a eventuais perdas e danos ou de lucros cessantes.

Art. 75. A inobservância deste Regulamento pode ensejar, em caso de comprovado prejuízo ao patrimônio da contratante, a anulação da contratação resultante do procedimento irregular e a adoção de providências para responsabilização civil e penal dos que tenham contribuído com ação ou omissão para o resultado danoso.

Art. 76. O Conselho Deliberativo Nacional do SEBRAE poderá avaliar, na sua primeira reunião ordinária anual, a conveniência e oportunidade de atualização dos valores monetários previstos neste regulamento, observado o período de janeiro a dezembro, considerando a média de variação do IGPM e do INPC, ou outros que venham a substituí-los.

Art. 77. Eventuais lacunas neste Regulamento serão supridas pelas normas de direito civil vigentes e pelos princípios gerais do direito privado.